بسم الله الرحمن الرحيم

تم رفع هذه المادة العلمية من طرف أخوكم في الله: خادم العلم والمعرفة (الأسد الجريح) بن عيسى قرمزلي. ولاية المدية

الجنسية جزائرية

الديانة مسلم

موقعي المكتبة الإلكترونية لخادم العلم والمعرفة للنشر المجاني للرسائل والبحوث على

www.Theses-dz.com

للتواصل: رقم هاتف 00213771087969

البريد الإلكتروني: benaissa.inf@gmail.com

حسابي على الفيسبوك: www.facebook.com/Theses.dz

جروبي: https://www.facebook.com/groups/Theses.dz

تويتر https://twitter.com@Theses_DZ

لا تنسوني بدعوة صالحة بظهر الغيب: ردد معي 10 سبحان الله وبحمده سبحان الله العظيم

اللهم صل وسلم على نبينا محمد .... بن عيسى قرمزلي 2016.

جـامعـــة الــجــزائــر

معهـد علـم النفـس و علوم التربيـة

رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم

الموضوع: علاقة الاتجاهات النفسية بدوافع العمل فى اطار نظرية « ماسلو »

اعداد :

الطالب : امحمد نقازي

تحت اشراف :

الدكتور : مصطفى عشوى

1991

" تحليـــل لدور الاجور في دوافع العمـــل

مـن

خلال اتجاهـات العمـال نحو القانــون العــــام للعمـــــــال"

الفهرس:

الصفحة

الصفحــــــة

الفصل الرابع:

كيفية تحديــد الاجور

الفصل الخامس:

الاتجاات النفسيــة

الفصل السادس:

منهجية البحث

الصفحـــــة

الفصل السابع:

عرض النتائج ومناقشتها :

- شكـــر -

أتقدم بجزيل الشكر الى أستاذي الدكتور مصطفى عشوي
على ما قدمه لي طيلة اشرافه على انجاز هذا البحث .
كما أتقدم بالشكر الى كل أساتذتي الذين تعاقبوا على مختلف
مراحل دراستي بمعهد علم النفس وعلوم التربية .

والى مسؤولي وعمال المؤسسات التي كانت ميدانا للبحث
التطبيقي ،على ما قدموه لي من تسهيلات و ساعدات .

- م . نغــازي -

الإهداء

[illegible]دي هذا البحث المتواضع إلى كافة أفر[illegible]
[illegible]لتي إلى كل الأصدقاء وبالأخص
[illegible]و في رشيد قصراوي وفرج خطرا[illegible]

م نقازي

مقدمـــــــــة :

تعتبر دوافع العمل من المواضيع الحساسة والشائكة في ميدان علم النفس العمل والتنظيم، لتعدد التصورات والاتجاهات في هذا المجال. ويمكن ارجاع هذا التعدد الى أهمية تلك الدوافع بالنسبة للفرد وللمنظمة كوسيلة لرفع الانتاج والتخفيف من الصراعات الداخلية بين الادارة والعمال وتحقيق أهدافها المرجوة. ومادامت أغلب نظريات الدوافع تجمع على أهمية عامل الاجر في دوافع العمل، فان الهيكل الاجور المتبع **(داخل المنظمة)** أهمية كبيرة، حيث يعتبر من المشكلات الاساسية التي يواجهها كل تنظيم وهذا لتداخل الاعتبارات الذاتية والموضوعية في ذلك ولاختلاف المواقف بين المنظمة المحددة للهيكل والافراد الذين يتم عليهم التطبيق. وفي هذا الاطار يتناول هذا البحث اتجاهات العمال والمستخدمين نحو شبكة الاجور الاخيرة في الجزائر، اذ مما لاشك فيه أن هناك علاقة وثيقة بين دوافع العمل وهيكل الاجور. لان الاجور عنصر من عناصر الدافعية ذات دور هام في اعادة حالة توازن الفرد وشعوره بالرضا نحو المنظمة التي تشغله، وبالتالي زيادة انتاجه وولائه. ومن هنا تتجلى أهمية دراسة اتجاهات الافراد نحو هيكل الاجور لانها الوسيلة الوحيدة التي من خلالها يمكن التعرف على فعالية نظام الاجور في مؤسسة ما. ولان هيكل الاجور يعتبر من المواضيع الحساسة في المنظمات، فهو يتعلق بالمستوى المعيشي للفرد وبالتالي وجب أخذ مستوى أسعار المواد الاستهلاكية بعين الاعتبار. ولما كان موضوع الاجور والاتجاهات تتداخل فيه عوامل عديدة كدور الاتصال التنظيمي في اعطاء المعلومات الدقيقة والكافية حول نظام الاجور المتبع، خاصة عندما يتعلق الامر بنظام أجور جديد، والذي يمثل في هذه الحالة تغير تنظيمي فانه يستلزم على الباحث التعرض لدور الاتصال في التغير التنظيمي للحد من الاشاعات ولكسب قبول ومشاركة العمال، خاصة في هيكل الاجور. والى جانب الاتصال التنظيمي في المؤسسة، هناك عوامل أخرى تقنية تدخل في هيكل الاجور كتقويم الوظائف واتباع طريقة طريقة التقدير بالنقط المتبعة من خلال شبكة الاجور الاخيرة، وكيفية تقديمها ومختلف الاعتبارات المرتبطة بها. ونظرا لاهمية الاجور في كل مكان وزمان، فان التعرض بالمعالجة [illegible] قديما وحديثا أمر ضروري. كما أن لتعدد عناصر الجانب النظري للبحث يستدعي الانتقال من الكليات الى الجزئيات أي التعرض الى موضوع الدوافع بصفة عامة، واختيار [illegible] الحاجات عند **"ماسلو"** [illegible]

عن الاجور في العالم، فسياسات الاجور في الجزائر التي هي موضوع هذا البحث الى جانب تسليط الضوء على دور الاتصال التنظيمي في تعديل الاتجاهات وطرق تكوين الاشاعات وأخطارها على السير السليم للتنظيم والمنظمة، وبعد ذلك، ينتقل الباحث الى تحديد نظم دفع الاجور وكيفية تقويم الوظائف والخروج بهيكل أجور جديد، مع الاشارة الى أهم الاعتبارات التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في تحديد الاجور. وما دام الموضوع يتناول بالدراسة اتجاهات العمال نحو شبكة الاجور فمن الضروري الاشارة الى طبيعة الاتجاهات وأنواعهما وكيفية تعديلها وطرق قياسها.

أما الجانب الميداني فيستهل ببحث استطلاعي، ثم البحث التطبيقي في حد ذاته، حيث تشمل الدراسة مجمل الفئات الوظيفية مع اختيار عينة طبقية تشمل هذه الفئات (**اطارات عمال تحكم، عمال تنفيذ**) وسيأتي شرح ذلك في الفصل الخاص بمنهجية البحث والذي يشمل عينة البحث وكيفية اختيارها وأدوات جمع البيانات والطرق الاحصائية المستعملة لتحليل البيانات ويلي ذلك تحليل البيانات ومناقشتها على ضوء فرضيات البحث ثم الخلاصة وأخيرا الخاتمة.

- الاشكاليــــــة :

يمثل هيكل الاجور أحد المشاكل الرئيسية للمنظمات سواء كانت في بلدان رأسماليـــة أو اشتراكية ، بل حتى في الدول النامية ويرجع ذلك حسب (**منصور**،،(**1979**) ص **247** الـــــى عنصرين أساسيين هما :

أ - يتمثل العنصر الاول في القرارات التي تصدرها المنظمة ، بالنسبة للجزء الذى يدفـــع من المال لجميع العاملين في صورة أجور ، ثم نصيب كل موظف منه .

ب - يتمثل العنصر الثاني في كيفية تصور الموظف أو العامل للمرتب أو الاجر الـــــذي يحصل عليه ، آخذا في الحسبان عدة اعتبارات اقتصادية واجتماعية ونفسية .

أي أن طرفي المشكلة يتمثلان في تقويم المنظمة لكل وظيفة على حدة ، واتجــــــاه العامل نحو هذا التقويم .

ويضيف "**منصور**"، (**1979**)، في نفس السياق، أنه ليس هناك نموذج واحد يعالج المشاكـــــل الناجمة عن وضع نظام معين للاجور، وهذا ما أكدته الدلائل العلميه ، ويرجع ذلك الــــــى أن القرارات الصادرة عن المنظمات ووجهة نظر الموظف تخضع للتقدير الانساني من هنـــــا يتضح أن أصل المشكلة يتمثل في اختلاف التقدير بين المنظمة والعامل، وعليه تطرح مشكلــــة اتجاهات العمال والمستخدمين حول تقويم المنظمة أو المنظمات لمختلف الوظائف.

هذا بصفة عامة عن المشكلة التي يطرحها هيكل الاجور ، أما في الجزائر فان هيكل الاجـــــور الاخيرة عبارة عن تقويم شامل لجميع الوظائف في مختلف القطاعات، ويهدف نظام الاجـــور الاخير الى الحد من المشاكل السائدة في نظم التقويم القديمة ، بالاضافة الى تحقيق نظـــــام تقويم موحد لتفادي الفوارق والاختلافات بين مختلف القطاعات وذلك للحد من تسرب العمـــال من قطاع لاخر وحتى تكون مخططات التنمية سارية المفعول.

والمشكل الذي يطرحه هذا البحث يتعلق بالاتجاهات التى كونها العمال نحو تطبيـــق هذا النظـــــام .

٤٢٠٦١٧

فهل ينظر الى النظام الجديد على أنه يحقق تكافؤ الفرص بين العمال، باختــــلاف القطاعات التي يعملون بها ؟ أم أن اتجاهات العمال تختلف باختلاف الفئة التي ينتمــــون اليها ؟ وما سبب الاختلاف ان وجد؟ واذا كانت اتجاهات العمال واحدة رغم اختلاف الفئـــات التي صنفوا فيها ، فما سبب هذا التماثل بين العمال [illegible]

الى النظام الاخير للاجور على أنه قانون ينظم كل مايتعلق بالعمل في الجزائر؟ أم يــــدرك جزئيا، أي مايتعلق بالاجر فقط؟ وماهي الاعتبارات التي تدفع العمال والمستخدمين الى ذلك؟ وهل حقق هذا النظام حاجات وطموح العمال (**مستوى معيشي لائق، سياسة اجتماعية ومهنيــــة عادلة - ترقية - السكن...**)؟ وهل طبق النظام بسهولة؟ أم أن تطبيقه عرف مشكلات عديـــدة؟ وماهو سبب ظهور المشكلات في تطبيق النظام، ان وجدت؟ وهل أثرت الظروف الاقتصاديـــة والاجتماعية على فعالية القانون أم لا؟ واذا كان لايدرك من النظام الاخير للاجور الا جانـــب الاجر، فهل الاجر هو أهم باعث على العمل بالنسبة للعامل الجزائري؟، أم أن مرتبته ثانويـــة بالنسبة لدوافع وحاجات أخرى كالانتماء الى جماعة أو تحقيق الذات؟!... وهل حاجـــات ودوافع العمال بالجزائر تأخذ نفس الشكل كما وضحته نظرية "**ماسلو**"؟ أي هل تتماشى تلـــك النظرية مع الواقع الجزائري؟ والى أي مدى؟

كما يجدر بالباحث التطرق الى دور الاتصال التنظيمي في كل ذلك، وهل كان فعلا أم لا؟، وهل للاتصال التنظيمي الرسمي دور في ترويج الاشاعات عن النظام الاخير للاجور أم لا؟

أهميـــة البحث:

لهذا البحث أهميتان: عملية وعلميـــة :

أما الاهمية العملية فتكمن في القاء الضوء على اتجاهات مختلف فئات العمال نحو شبكـــة الاجور الاخيرة التي هي عبارة عن تقويم شامل لجميع الوظائف في مختلف قطاعات العمـــل وقد شرعت هذه الشبكة ضمن القانون العام للعامل الذي صدر سنة 1978 طبقا للقانون رقـــم 78 _ 12 المؤرخ في أول رمضان عام **1398** هـ الموافق لـ **5** أوت سنة **1978** وقد شرع فـــي تطبيق هذه الشبكة سنة **1985** في أغلب القطاعات الوظيفية (حاج لازيب **1986**) (HADJ LAZIB, 1986). والتعرف بذلك على أهم دوافع العمال، باعتبار شبكة الاجـــور الاخيرة تحتوي على جانب مادي (أي مايتعلق بالاجر وملحقاته) وجانب معنوي كمكانـــة العامل أو الفرد في المجتمع ما دامت هذه الشبكة تضع كل فرد في مرتبة أو فئة معينة، رغـم أن الجانب المادي والمعنوي متداخلات الى حد كبير نظرا للعلاقة الوثيقة بينهما، وبهـــذا يمكن ادراك ما اذا كانت اتجاهيات العمال سلبية أو ايجابية نحو هيكل الاجور، وهل للفئـــة التي ينتمي اليها العامل أثر على تكوين اتجاهيات معينة نحو شبكة الاجور أم لا؟

أما الاهمية العلمية فتكمن في الدراسة العلمية لدوافع العمل في الجزائر وتسليـــط الضوء على أهم الدوافع بالنسبة للعامل الجزائري بمختلف فئاته الوظيفية، وكيفية ترتيـــب هذه الدوافع، واختبار نظرية **"ماسلو"** التي ظهرت في اطار ايديولوجي مخالف للواقع الجزائري. وكتحديد للاطار النظري للبحث، فقد تم اختيار نظرية الحاجات **"لماسلو"** كاطار لذلك. ولاشك أن المعطيات الميدانية ونتائج تحليل البحث ستشكل قاعدة للتغذية الرجعية أي ابـــراز العناصر التي تجسد الاهمية العلمية والعملية للبحث مع تحديد الاسس التي ترتكز عليهـــا دوافع العمل في الجزائر

أهـــداف البحث:

يهدف هذا البحث الى معرفة اتجاهات مختلف فئات العمال من النظام الاخير للاجور في الجزائر، والمحددات النفسية والاجتماعية لهذه الاتجاهات، الى جانب معرفة ما اذا كانت اتجاهات مختلف فئات العمال متماثلة أو متباينة واظهار الاسباب الرئيسية لوجودها، ومعرفة العوامل التي تجعل العمال يتبنون اتجاها معينا دون الاخر.

كما يهدف الموضوع الى محاولة بلورة تصور نظري ابتدائي لدوافع العمل في الجزائر، مع محاولة تحديد الابعاد النفسية ـ الاجتماعية لهذه الدوافع.

عادة مايطرح السوال التالي: "**لماذا نعمل**"؟ وهو سؤال من بين الاسئلة التي يمكن أن تطرح في مجال العمل، ويتصل هذا السوال اتصالا وثيقا بموضوع الدافعية حسب "**صالح** (1956)، لان العامل يتوقع من عمله اشباع مختلف حاجاته بدرجات متفاوتة. وتعتبر الدوافع النفسية حسب (**بركات** (1973)في "**عبد الوهاب**" (1984) محركات السلوك وأساس التصرفات التي تبدو لنا في المواقف المختلفة في تفاعل الفرد مع البيئة. وفهم دوافع الفرد هو المفتاح الحقيقي لضبط سلوكه وتوجيهه." ص. فسلوك الفرد، اذن، يتجه دائما الى تحقيق واشباع الحاجات المختلفة للفرد.

والسلوك الانساني حسب (1979) **سيمون**(SIMON,1979) ليس عفويا، وانما ينتج دائما لسبب معين، فالسلوك رد فعل الفرد اتجاه مايمكن أن يشبع حاجاته. من هنا يمكن استنتاج أن الدوافع توجه السلوك نحو ما يمكن أن يشبعها، وتؤثر عليه من ناحية أخرى بجعله ايجابيا أو سلبيا. ولتوضيح ذلك، يمكن اتخاذ المثال التالي: اذا كان الفرد بحاجة الى نقود، فان جميع سلوكاته تتجه نحو الكيفية التي بواسطتها يمكنه تحقيق ذلك، ولعل أحسن وسيلة هي البحث عن عمل ما، لكن اذا كان الاجر الذي يتحصل عليه مقابل عمله، لايفي بمختلف حاجاته فان ذلك يجعل سلوكه سلبيا اتجاه المؤسسة التي تشغله، وهذا السلوك السلبي يتخذ صورا كثيرة كالتغيب،.وعدم بذل الجهد الكافي...

وتتمثل مشكلة الدافعية في مجال العمل حسب "**صالح** (1956) في أن العمال لايبذلون في الغالب كل ما يملكون من طاقة لاداء عملهم وانما يقدمون مجهودات أقل، ولهذا السبب تحتل الدافعية مكانة هامة في مجال العمل، لانها الوسيلة التي تمكن المؤسسة من القاء الضوء على طرق اثارة العمال نحو انتاج أفضل وبذل جهد أكبر. ولعل الاهمية البالغة لموضوع الدوافع في مجال العمل، أدت الى بروز نظريات عديدة تحاول تفسير وتحليل مختلف جوانب هذا الموضوع وقبل الاشارة الى أهم نظريات الدوافع في مجال العمل واستعراض نظرية "**ماسلو**" (**التي هي الاطار النظري لهذا البحث**) بالشرح والتحليل يستحسن تحديد بعض المفاهيم المرتبطة بموضوع الدوافع.

يعرف الدافع بصفة عامة بأنه : "عامل انفعالي حركي فطري أو مكتسب، شعوري أو لا شعوري، يثير نشاط الفرد للاداء والانجاز أو تحقيق غاية، وينشأ داخل الفرد كنتيجة لخبرته في الحياة، وقد يكون الدافع ذاتيا حينما تكون مظاهر النشاط التي يحدثها مقصودة في ذاتها، وقد تكون عرضيا ومظاهر النشاط الاساسية فيه لاتقصد لذاتها، بل تكون واسطة أو وسيلة

لسيء آخر". (بدوي، 1978 ص: 282)

يبدو من خلال هذا التعريف أن الدافع داخلي حيث ينبع من داخل الفرد ويثير نشاطه ويؤثر في سلوكه لتحقيق مايمكن أن يشبع هذا الدافع.

أما "الدافعية" في مجال العمل فتعرف بأنها: "تمثل عاملا هاما يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الاداء الذي يبديه الفرد في العمل، وهي تمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل". عاشور، 1983ص

يرتكز هذا التعريف على وظيفة الدافعية في مجال العمل، والتي تتمثل في استثارة سلوك الفرد لأداء العمل بكيفية معينة.

أما "**أفندات**، "EVENDET "، (1983): فيعرف الدافعية في وضعيات العمل بأنها نتاج اما حالة معينة من عدم التوازن، حيث يكون الفرد مرغما على ازالتها ويبحث عن التحرر منها بكيفية أو بأخرى أو بحافز داخلي للوصول الى حالة التوازن المختلفة نسبيا اتجاه المحيط ويمكن تمثيل الدافعية حسب "**أفندات**، " EVENDET" (1983 ص21 كما يلي:

1- تنشأ الحاجة من عدم توازن فزيولوجي أو نفسي

2- رد الفعل أو السلوك يتمثل في حركة ازالة عدم التوازن الحقيقي الذي يشعر به الفرد

3- الهدف المنشود هو تخفيض حالة عدم التوازن أو الوصول الى حالة توازن جديدة.

يركز هذا التعريف على نشأة الدافعية داخل الفرد، وكيف يكون رد الفعل، وماهو الهدف المنشود. فالدافعية تنشأ حسب هذا التعريف من حالة عدم توازن يشعر بها الفرد كالجوع والعطش والحاجة الى الانتماء والأمان وما الى ذلك. ويتمثل رد الفعل في محاولة الفرد لازالة حالة عدم التوازن هذه، والهدف المنشود هو الوصول الى حالة توازن جديدة.

يركز هذا التعريف على بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية كالحافز والحاجة وللتمييز بين الدافع وهذه المفاهيم، ارتأى الباحث تقديم أوجه الاختلاف بين هذه المفاهيم.

أ- الحاجـــة :

تعرف "**الحاجـــة**" بأنها: "كل مايتطلبه الانسان لسد ماهو ضروري من رغبات أو لتوفير ماهو مفيد لتطوره ونموه، وبعبارة أخرى هي الدافع الطبيعي أو الميل الفطري الذي يدفع الانسان الى تحقيق غاية ما، داخلية كانت أو خارجية، شعورية أو لاشعورية".

(بدوي، 1978، ص 282).

ب- الرغبة :

تعرف الرغبة بأنها : "النزوع التلقائي الى غاية معلومة أو متمثلة، ومعنى ذلك أن الرغبات قائمة على النزاعات، والفرق بين الرغبة والنزعة هو أن الرغبة أخف من النزعة وأكثر تعقيدا منها، كما أن الرغبة وسط بين النزوع والارادة". (بدوي، 1978) ص 105.
والمقصود من هذا التعريف هو أن الرغبة هي مايطمح الفرد الى تحقيقه من الحاجات، كأن يرغب الفرد في تحسين مستواه المادي والاجتماعي أو العلمي وما الى ذلك.

جـ- الحافز :

يقصد بكلمة حافز، في علم النفس "الباعث أو المنبه للسلوك، ومن الممكن استعمال كلمة "الحوافز" لتعني ببساطة الدوافع، وتؤدي الحاجة الى خلق توتر يدفع الكائن الحي الى المبادرة بالعمل على اشباعها. ولذلك فالحوافز أو الدوافع من الأسباب المحققة للسلوك الانساني، فهي التي توجه سلوك الناس وتحدد اتجاهاتهم. وتختلف الحوافز شدة أو ضعفا، شمولا أو حصرا، وجودا أو عدما، باختلاف السن والجنس والتربية والثقافة والمكانة الاجتماعية بل ونوع الحضارة التي ينشأ فيها الفرد". (بدوي، 1978) ص 210
يستنتج من هذا التعريف أن الحوافز عبارة عن محرك لسلوك الفرد للقضاء على حالة التوتر أو التخفيف منها، وتختلف الحوافز حسب هذا التعريف باختلاف السن والجنس والتربية وما الى ذلك... الا أن هذا التعريف لايميز بين الدوافع والحوافز وهذا خطأ، يمكن توضيحه من خلال التعاريف التالية التي تميز بين الدوافع والحوافز، ففي هذا الصدد يرى "**خليل**" (1985) : "أن هناك فرقا بين الدوافع والحوافز، فالدافع شيء ينبع من ذات الفرد ويثير فيه الرغبة في العمل، أما الحافز فهو شيء خارجي يوجد في المجتمع أو البيئة المحيطة بالشخص، تجذب اليها الفرد باعتبارها وسيلة لاشباع حاجاته التي يشعر بها". ص 30. وجلي من هذا التعريف أن الدافع شيء داخلي ينبع من الفرد، أما الحافز فهو شيء خارجي يوجد في المجتمع كالاجور والمنح في مجال العمل مثلا، وفي نفس السياق يرى "رسلان"، (1978) "أن الدافع كما تراه الدراسات السلوكية، قوة أو عامل محرك ينبع من داخل الانسان، أما الحافز: فهو قوة أو عامل خارجي يوجد في المجتمع أو البيئة المحيطة بالفرد". ص

د١- التعريف الاجرائي للمفاهيم المرتبطة بالدوافع:

يمكن تعريف الدافع بأنه قوة كامنة داخل الانسان، تثير سلوكه لاداء العمل وينتج الدافع من حالة عدم توازن داخلي كالشعور بضرورة الحصول على راتب شهري يكفل العيش للفرد، أما الحاجة فهي تجسيد للدوافع، لانها تعبر عما يتطلبه الانسان لازالة حالة عدم التوازن، فدافع الجوع يجعل الفرد في حاجة الى الطعام، أما الحافز فهو قوة خارجية توجد في المجتمع وتثير نشاط وسلوك الفرد لأداء العمل، فزيادة أجر العامل عبارة عن حافز لزيادة نشاطه وولائه للموسسة مثلا. أما الرغبة فهي كل مايطمح الفرد الى تحقيقه من خلال آدائه لعمل ما. كالرغبة في تحسين مستواه المعيشي والترقية وما الى ذلك.

والملاحظ لهذه المفاهيم، أنها مرتبطة فيما بينها. ويصعب الفصل بينها في الواقع ويمكن القول باختصار أن المفاهيم المرتبطة بالدوافع في مجال العمل تعبر عن حالة من التوتر أو عدم التوازن، وسلوك الفرد يتجه الى محاولة ازالة عدم التوازن. ويعتبر الاجر والحوافز المادية الاخرى كالمنح والعلاوات من أهم العوامل لازالة حالة عدم التوازن، وذلك لان دور الاجر لايقتصر على اشباع الحاجات المادية فقط، وانما يمتد الى تحقيق الحاجات الاخرى للفرد كالشعور بالامن وبمكانة اجتماعية لائقة... ويمكن أن يرمز الاجر الى نجاح وتفوق الفرد كذلك هذا ماذهب اليه كل من (TERRY&FRANKLIN) (تيري وفرنكلان) (1985) ص465 في تحديدهما لمفهوم الاجر وكيفية ادراكه بالنسبة لكل فرد.

بعد تحديد المفاهيم المرتبطة بموضوع الدوافع، يشير الباحث الى بعض نظريات الدوافع في مجال العمل، مع شرح وتحليل نظرية الحاجات "لماسلو" باعتبارها الاطار النظري للبحث.

- نظريات الدوافع:

نظرا للاهمية البالغة التي يحتلها موضوع الدافعية في مجال العمل، ظهرت عدة نظريات حاولت معرفة وتحليل مختلف حاجات العمال في ميدان العمل، ومن بين هذه النظريات، يمكن الاشارة الى مايلي:

1- نظرية التوقع والتفضيل "لفيكتور فروم" (1964)

2- نظرية العاملين "(هرزبرغ وزملائه" (1971)

4ـ نظرية العلاقات الانسانية "الالتون مايو وزملائه" (1945)

5ـ نظرية عدالة العائد "لادمز" (1963)

وهناك نظريات أخرى لاتقل أهمية عن هذه النظريات (أنظر: ارسلان، 1978) ص 49) ، الا أن نظرية (ماسلو) باعتبارها الاطار النظري لبحثنا هي التي ستحظى في هذا البحث بشيء من الشرح والتفصيل مع الاشارة الى بعض الدراسات والبحوث، التي وضعت هذه النظريـــة موضع البحث الامبريقـــي.

نظرية الحاجات "لماسلو": يقترح "ماسلو" (1954) في ميشانسكي "MUCHINSKY" (1981)عدة نقاط خاصة بنظرية الحاجات وهـــي:

أـ تسيطر الحاجات وتحدد السلوك

بـ يشبع الفرد حاجاته بصفة نظامية، ابتداءا من الحاجات الاولية، ثم ينتقـــل بالتدرج الى اشباع الحاجـــات التي تعلوها في الاهميـــة.

جـ للحاجات الاولية مكانة عالية، والاسبقية على كل الحاجات الاخرى.

والحاجة هي محرك السلوك الانساني حسب "ماسلو" (1954) في بيترا "PIETRA" (1982) أي أن الحاجة هي التي توجه وتقود السلوك الانساني نحو ما يمكن أن يشبعها فـــي العالم الخارجي. وتنقسم نظرية "ماسلو" الى جزئين حسب "WAHBA ¢ BRIDELL" (1971) في "MEXLEY ¢ YUKEL" (1973) جزء مبني أساسا على تنظيم سلوك العامل في سلـــم متدرج للحاجات، أي توجيه سلوك العامل نحو اشباع الحاجات المختلفة بصفة نظامية، وجـــزء آخر يربط بين الحاجات والسلوك العام. أي أن السلوك العام لعامل يرتبط بالحاجـــات فكلما أشبع الفرد حاجة ما، انتقل سلوكه العام الى البحث عن اشباع الحاجة التي تعلوهـــا وهكـــذا...

وتنظم الحاجات وفق هذه النظرية تنظيما هرميا، وذلك حسب أهمية كل حاجة، مرتبة الـــى خمسة أنواع على النحو التالي: حسب "عاشور" (1983)

1ـ الحاجات الفزيولوجية أو الاوليـــة:

تحتل أدنى مستوى في الهرم، الا انها ذات أولية، لانها حاجات معيشية ومنهـــا:

أـ الحاجات البيولوجية: الماء، الطعام، التنفس...

بـ الحاجات الجنسيـــة.

ب- الحاجات الوقائية ضد العناصر الخارجية (مأوى، الشباس)

وتحتل هذه الحاجات مكانة هامة، لانها تحافظ على بقاء حياة الفرد، لكن ما ان تشبع حتى تفقد تأثيرها على سلوك الفرد.

2- الحاجة الى الامن:

تعبر عن الوقاية من الخطر والتهديدات، وتحتل كذلك مكانة هامة في مجال العمل.

3- الحاجات الاجتماعية:

عندما يشبع الفرد حاجاته الاولية، ويصبح لايشعر بأي خطر، تبدأ الحاجات الاجتماعية في اثارة سلوكه، فالانسان يحتاج الى الانخراط في جماعة والانخراط معهم ونكسب قبولهم لذا أصبحت المؤسسات في الوقت الحالي تعي هذه الحاجات، وما النشاطات والاتحادات العمالية الا تعبير على وجود هذه الحاجات في مختلف المؤسسات.

4- حاجات الاعتراف والتقدير:

لهذه الحاجات دلالة كبيرة بالنسبة للادارة والفرد نفسه، وتتلخص فيما يلي:

أ- الحاجة الى الثقة بالنفس، الحب الذاتي، الاستقلال الذاتي، الفعالية، المعرفة.

ب- الحاجة الى مكانة اجتماعية، تقدير الآخرين، الحب، واحترام الآخرين.

5- حاجة تحقيق الذات:

يحتاج الانسان الى تحقيق مواهبه والى الابداع، الا أن الناس أصبحوا - حديثا - منشغلين باشباع الحاجات الاخرى، وأمام هذا الانشغال، لايفكرون كثيرا في تحقيق ذاتهم "عاشور"، (1983)

1- يكون اشباع الحاجات حسب أسبقية كل حاجة في الاهمية، اذ تأتي الحاجات الفسيولوجية في المرتبة الاولى، ثم تليها حاجات الامن، فالحاجات الاجتماعية، ثم الحاجة الى الاحترام والتقدير وأخيرا حاجات تحقيق الذات، أي أن هناك تدرجا في سلم اشباع مختلف الحاجات.

2- اشباع الفرد لمجموعة معينة من الحاجات يترتب عنه اثارة الحاجات التي تلي الحاجات المشبعة في الاهمية، فاذا أشبع الفرد، مثلا حاجاته الفسيولوجية، تثار لديه

حاجات الامن وعند اشباعه لها تبرز الحاجات الاجتماعية مسيطره على سلوكه حتى يشبعهـــا وهكـــذا...

3ـ الحاجة المشبعة لاتدفع السلوك ولاتحركه، لان السلوك تنشطه الحاجة غير المشبعــة فأنشطة الفرد تسعى لازالة حالة التوتر والحفاظ على التوازن الداخلي للفرد باشباع الحاجـه غير المشبعة، وعليه يتحتم معرفتها عند الفرد أثناء قيامه بسلوك معـــين.

4ـ اذا اتجه الفرد لاشباع حاجات في مستوى أعلى فهذا معناه أنه قد أشبع ـ نسبيـاـ الحاجات الاخرى، التي هي أقل أهمية من الحاجات التي يريد اشباعهـا.

5ـ اذا طرأ نقص في اشباع حاجة تأتي في مرتبة أدنى، بعد أن كانت قد أشبعت نسبيا يتحول اهتمام وسلوك الفرد من اشباع الحاجات التي تعلوها الى مواجهة النقص الطـــارئ في اشباع هذه الحاجة.

6ـ تتوقف سعادة الفرد على مستوى الحاجات التي استطاع اشباعها.

7ـ اشباع المجموعات الخمسة من الحاجات له علاقة ارتباطية وثيقة بالصحة النفسيـــة للافراد، فاذا حقق الفرد ذاته يعيش حياة تتميز بصحة وسلامة نفسية أفضل من فرد آخــــر مازال في مراتب أدنى من اشباع الحاجـــات.

وعندما نشر "**ماسلو**" نظريته لاول مرة، حققت شعبية كبيره في ميادين العمل والسلوك التنظيمي للعامل، وقدمت هذه النظرية مساعدات معتبرة لابحاث مختلفة، نظرا لاهميتهـــا في الميدان العملي حسب كل من " WAHBA & BRIDELL " (**1973**)، ولعل الدراســـات التالية توضح الاهمية البالغة التي حظيت بها.

1ـ **أكدت دراسة كل من هير وقتسدمكر** " HAIRE & GOTTSDANCKER "،(**1951**) (فـــي منصور، **1979**) والتي كانت تهدف الى دراسة وبحث الروح المعنوية لموظفي محلات البقالـــة في الولايات المتحدة الامريكية، أن الحاجات الاقل أهمية تصبح مطالب حقيقية بعد اشبـــاع العناصر الاكثر أهمية، ويعني هذا أن التسلسل التتابعي في أهمية الحاجات طبقا لنظريـــة "**ماسلو**" يتفق مع نتائج هذه الدراسة: حسب منصور (**1979**).

2ـ ومن بين الدراسات التي أجريت بغرض وضع نظرية "**ماسلو**" محل الاختبار، الدراسة الـــتي أجراها كل من هل ونوقيم " NOUYAINE & HALL "(**1968**) في منصور (**1979**)، على عينـــة تتكون من 49 فردا عينوا بالادارة المتوسطة في شركة التلفونات والتلغرافات الامريكيـــة سنة **1958**، واستمرت الدراسة خمس سنوات ابتداءا من تاريخ تعيين أفراد العينة بالشركــة

وأجريت لهم مقابلات شخصية بحضور أخصائيين في علم النفس وأهم النتائج التي استخلصت من هذه الدراسة مايلي:

أ- اشباع الحاجات عن بداية العمل يكون بصورة تسلسلية مثلما أشار اليه "**ماسلـو**"

ب- عندما تطول مدة الخدمة، فان تسلسل الحاجات لايبقى في نفس الاتجاه.

جـ- عندما يحقق الفرد نجاحا في عمله يتطلع لاشباع حاجات عليا، ولايهتم في هذا المستوى بالحاجات الدنيا كالاجر وغير ذلك

د- أظهر المديرون الناجحون منهم والاقل نجاحا أهمية في اشباع الحاجات المتمثلة في احترام النفس، وتحقيق الذات والانجاز وكان اهتمامهم نسبيا بالحاجات الاخرى كالاجر والامن والاطمئنان على الرغم من أن هذه الحاجات كانت محل اهتمامهم عند بداية العمل.

على ضوء ماسبق يمكن استنتاج أن التسلسل الذي أشار اليه "ماسلو" في اشباع الحاجات، يتحقق بصورة ملحوظة خاصة عند بداية الخدمة ولو أن صغر حجم العينه، يقلل من أهمية ودقة النتائج

3- يذكر أحمد منصور، (**1979**)، دراسة أجريت في احدى القطاعات الصناعية الامريكية، كان هدفها معرفة أهم بواعث العمل وترتيبها. وحاول الباحثون من خلال هذه الدراسة الاجابة (1) على السؤال التالي: **ماذا يريد العاملون من أعمالهم**؟

طلب من المشرفين أن يضعوا أنفسهم مكان العاملين لديهم ويتصوروا قائمة من الحاجات يعتقدون أن العمال يسعون لاشباعها وترتب الحاجات في قائمة حسب أهميتها، وفي نفس الوقت، طلب من العمال ترتيب الحاجات التي يسعون لتحقيقها أو اشباعها.

والجدول الآتي يوضح القائمة التي أعدها المشرفون والقائمة التي أعدها العمال:

من خلال نتائج الجدول رقم (01) يمكن استخلاص مايلي:

أ- اعتبر المشرفون أن الاجور الممتازة تعد من أهم بواعث العمل وهذه النظرة تتفق مع المستوى الاول من الحاجات عند "**ماسلو**"

ب- يمكن ملاحظة أن الحاجة للامن والاطمئنان في العمل، جاءت في المرتبة الثانية من الاهمية في قائمة المشرفين هذا مايتفق مع نظرية "ماسلو"، وتأكدت كذلك أهمية هذه الحاجة

---

(1)- سنة اجراء الدراسة و صاحبها غير واردين في كتاب منصور أحمد منصور (المرجع السابق نفسه).

الجدول رقم (01) قائمة حاجات العمال والمشرفين حسب الاهمية

العمـــال	الحاجة طبقا لاهميتهـــــــا	المشرفــون	الحاجة طبقا لاهميتهـــــــا
1	تقدير الادارة للعمل المودى	1	أجــور ممتـــــازة
2	الشعور الداخلي للعامـل	2	الامان والاطمئنانية في العمل
3	التعاطف وفهم مشاكل العمل	3	طرق وظروف عمل جيــــدة
4	الامان والاطمئنان في العمـل	4	طرق وظروف عمل جيـــدة
5	أجور ممتـــــازة	5	عمل يثير اهتمام العامـــل
6	عمل يثير الاهتمـــــــام	6	ولاء واخلاص الادارة
7	الترقية والتقويم الوظيفي	7	عدالة وحساسية نظام التأديب
8	ولاء واخـلاص الادارة	8	تقدير الادارة للعمل المودي
9	طرق وظروف عمل جيدة	9	التعاطف وفهم مشاكل العاملين
10	عدالة وحساسية نظام التأديب	10	الشعور الداخلي للعامـــل

المصدر: (منصور أحمد منصور) (1979) المبادىء العامة في ادارة القوى العاملة ص 307

من خلال قائمة العمال ولو أنها جاءت في المرتبة الرابعة.

جـ- أكد العمال على حاجات تقدير الادارة للعمل والشعور الداخلي للعامل في المنظمـــة والتعاطف وفهم مشاكلهم التي تعتبر حسب قائمة هولاء الحاجات الاكثر أهمية، وهذه الحاجات لها صلة وثيقة بالحاجة الى الانتماء والتقدير وهي حاجات أشار اليها **"ماسلو"** في نظريتـــــه.

وخلاصة القول، أنه رغم تعدد الحاجات الموجودة في هذه الدراسة الا أنه في مجملها تتفق الى حد ما مع نظرية "ماسلو"، لكنها لا تأخذ نفس التسلسل الذي ذكرته النظريـــــة ولو أن ذلك لم يكن محور هذه الدراســة.

4- أجرى أرجريس "ARGYRIS" (**1962**) (في النجار (**1980**) اختبارا لنظرية الحاجـــات بالنسبة لما يسمى بالعاملين ذوي الباقات الزرقاء والبيضاء، وشملت الدراسة **154** عامـــــلا

يعملون في المرافق العامة و13 عاملا صناعيا . ومن نتائج هذه الدراسة أن العاملين ذوي الياقات الزرقاء قد أعطوا أهمية كبيرة لضمان العمل وشروط العمل الجيدة وللاجور العالية وهذه كلها من الحاجات الدنيا حسب تصنيف "**ماسلو**".

15- وظهر من خلال دراسة كل من سيلس وستروس "STRAUSS $ SAYLES" ، (**1967**)في "النجار" (1980) التي شملت 1500 عاملا، أن العمال ذوي الياقات الزرقاء قد أكدوا أكثر على حاجات الضمان والانتماء، في حين أولى العمال ذوي الياقات البيضاء اهتمامهم أكثر بحاجات الاهمية وتحقيق الذات. وتتفق نتائج هذه الدراسة الى حد كبير مع نظرية "ماسلو"

16- أما دراسة فليد"FLOYD" (**1957**)، في"النجار" (**1980**) التي شملت **2000** عاملا صناعيا يعملون في أحد معامل الهند، فقد تبين من خلالها أن اهتمام العمال ينصب أكثر حول ضمان العمل وبعض الفوائد الشخصية ، وهذه كلها من الحاجات الدنيا في تصنيف "**ماسلو**"

17- ومن دراسة فرينبيرغ "FREINBERG" (**1964**) في "**النجار**" (**1980**) اتضح أن المستويات العليا من الوظائف توصف بشكل أفضل من المستويات الدنيا ، ويشعر الاشخاص الذين يشغلون المستويات العليا ، انها تتطلب منهم ثقة أكبر بالنفس وأن عائدها النفسي يتناسب والجهد الاضافي وأنهم تمكنوا من اشباع حاجات الضمان والحاجات الاجتماعية بشكل أفضل، وان توقعهم لاشباع حاجات الاستقلال وتحقيق الذات كان عاليا . كمابينت هذه الدراسة أن اشباع حاجات الضمان والحاجات الاجتماعية يكون بشكل أفضل بالمقارنة مع اشباع حاجات تحقيق الذات. وأن اشباع الحاجات العليا يتم فقط بعد اشباع الحاجات الدنيا ومن خلال نتائج هذه الدراسة يتضح أنها تتفق مع نظرية "ماسلو" في ترتيب الحاجات وكيفية اشباعها اذ الملاحظ أن الافراد لاينتقلون الى مستوى أعلى الا بعد اشباع الحاجات التي تأتي في مستوى أدنى.

18- أما بارنس " BARNES" (**1960**) في (الغمري، **1979**)، فيتفق مع أولوية الحاجات الفسيولوجية وحاجات الامن، لكنه يقترح ادماج الحاجات التالية في مجموعة واحدة ليصبح ترتيبها على النحو التالي:

أ- الحاجات الفسيولوجية الاساسية

ب- الحاجة الى الامن

ج- الحاجة الى تحقيق نوع من التوازن في الاشباع :

1- درجة كبيرة من التوجيه الذاتي والاحترام الذاتي

2- مجال كبير من العاطفة والعلاقات المتداخلة مع الاخرين

3- درجة معينة من التأثير المتبادل مع الرؤساء والزمـــلاء.

الشيء الملاحظ من خلال تصنيف " BARNES" أنه يتفق مع نظرية "ماسلو" في أولوية الحاجات الفسيولوجية وحاجات الامن أي المستوى الاول والثاني في حين يدمج بقية المستويات الـــتي ذكرها "ماسلو" في مستوى واحد وتتخذ الحاجات المدمجة نفس التدرج الذي ذكره "ماسلو". والى جانب الدراسات والبحوث التي أيدت نظرية "ماسلو"-ولو جزئيافي بعض الحالات، هناك دراسات أخرى انتقدت الى حد ما بعض تفسيرات نظرية "ماسلو" ومنها مايلــــي:

1- توصلت دراسة كل من لولر وستل (1968) في "الجعلي"و "شرفي" (1985) الى عـــدم وجود علاقة بين تحقيق حاجة معينة وبروز الحاجة التي يليها طالبة الاشبـــاع.

2- كما وضعت دراسة " بير "BEER " (1966) في "الجعلي". "شرفي" (1985) المنصبـــة على الكاتبات في احدى شركات التأمين، نظرية "ماسلو" موضع تساؤل فيما يتعلق بتفسير سلوك الافراد في ميدان العمل.

3- واستخلص كل من وهبة وبردول "WAHBA & BRIDWELL" (1973) في بوكــــل ووكسلي "WEXLEY & YUKL" (1973)، من 22 دراسة أجريت لاختبار فروض نظريـــة "ماسلو"، أن هذه البحوث لم تتوصل الى وجود علاقة بين تحقيق حاجة معينة وبروز حاجـــة أخرى تعلوها في الاهمية. ودل 18، بحثا من هذه البحوث على أن السبب الحقيقي لقوة الحاجة هو الحرمان منها، وكاستنتاج لهذه الدراسات يرى "لوثانس" ( ) في أن كـــل هذه الدراسات تبين أن نظرية " ماسلو" ليست المعيار الوحيد لمعرفة دوافع العمل وتفسيرها.

4- أما بالنسبة بورقمان وآخرين "BURGGEMAN & AL" (1975) في شنيكس "SHINCKS" (1981) فليست هناك هرمية عامة للعوامل المحددة للرضا عن العمل أو الحاجات مثلما أشـــار لذلك "ماسلو"، بل فروق خاصة بالجماعات والتي سببها تباينات الدوافع الخاصة بالافراد الذيــن يقومون بعمل مختلف وفي ظروف مختلفة أي أن حاجات العمال تتحدد حسب العمل المـــؤدي والظروف التي يودي فيها العمال عملهم لكن هذا لايمكن أن يكون صحيحا في جميع الظروف، لان هناك حاجات مشتركة لدى جميع الناس كالحاجة الى الاجر لاشباع الحاجات الفسيولوجية.

5- أما ("بيترا" "PAITRA" (1982)، فانه يذكر بحثا قامت به هيئـــــة (COFEINCECA sc .3, 1981). حيث من نتائجه وجد أن 75% من العمـــــال

حاليا يبحثون في عملهم عن تحقيق ذاتهم ، قبل التفكير في الحاجة الى الامن والحاجات المادية ، أي أن العمال لايبدأون في اشباع الحاجات الاولية ثم يصلون بالتدرج الى اشباع الحاجات الاخرى، ليصلوا الى حاجة تحقيق الذات، كما أشار الى ذلك "**ماسلو**".

لكن نتيجة كهذه لايمكن تعميمها على كل العمال خاصة في الدول النامية ، حيث أجور العمال لاتشبع حتى الحاجات الفسيولوجية ، فكيف في ظروف كهذه ، يفكر العمال في الحاجة الى تحقيق الذات؟

والمشكل الاساسي لنظرية "ماسلو" حسب وهبة وبردوال "WAHBA & BRIDWELL" (1973) في "YUKL & WEXLEY" (1973)، يمكن في مفهوم الحاجات فبطبيعة الحال يبحث الناس عن أشياء معنية من خلال سلوكاتهم لكن هذا لا علاقة له باشباع الحاجات، أما فيما يخص فروم " VROOM " (1964) في ("وهبة" و "بردوال" "WAHBA & BRIDWELL" فلم يستعمل مفهوم الحاجات في أبحاثه المتعلقة بالدافعية . الى جانب هذا يرى " EVENDET " (1983) أن عددا كبيرا من الباحثين انتقدوا قائمة الخمس حاجات التي ذكرها "**ماسلو**" وعدد آخر اختصر القائمة الى ثلاث حاجات مثل " BARNES "، (1960)، وانتقد كذلك مضمون الحاجات، وتقويم النظرية لترتيب الحاجات وضع موضع تساؤل. وفي نفس السياق يرى " SIMON " (1979)، أنه على الرغم من أن نظرية "ماسلو" ثرية من الناحية النظرية الا أنها تعتريها بعض الصعوبات عندما نريد أن نجعلها عملية ، ففي الحقيقة الاشياء التي تشبع حاجات الافراد لها قيم رمزية ويمكن أن تدرك بكيفيات مختلفة . أماميشانسكي "MUCHENSKY" ، (1981) فيرى أن المشكل الخاص بنظرية "**ماسلو**" يكمن في المتغيرات التي طرحها ، وذلك لانه لم يقدم تحديدا اجرائيا لها ، فقياس المتغيرات واختبار النظرية كان من طرف باحثين آخرين، وقد يكون هذا راجعا حسب افندات " EVENDET " (1983) الى أن "**ماسلو**" قبل كل شيء أخصائي في علم النفس الاكلينيكي، ولم تكن له انشغالات كبيرة بمجال العمل والتنظيم . والى جانب هذه الانتقادات، لقيت هذه النظرية تأييدا كبيرا من طرف باحثين آخرين مثل أرقيل " ARGYL" (1962) في (النجار، 1980) الذي يرى أن افتراض "ماسلو" القائل: أن تحقيق حاجة معينة يكون دافعا لتحقيق حاجة تعلوها افتراض صحيح، لان البحوث والدراسات التي أجريت أثبتت صحة هذا الافتراض خاصة فيما يتعلق بالمستويات الدنيا من الحاجات، وفي هذا الصدد يورد أرقيل " ARGYL" (1962)في

النجار (1986) الدراسة التي قام بها كل من أبليه و كوفر "COFFA & APPLEY" (1964) والتي أوضحت أن الافراد عند جوعهم أو عطشهم أو خوفهم لايفكرون في الحاجات الاخرى مطلقا. ويظيف " ARGYI "، (1962) أنه على الرغم من عدم وجود اثبات كاف بالنسبة للحاجات العليا عند العمال، الا أن الدراسات العديدة التي أجريت في مجال دوافع العمل كانت نتائجها مؤيدة لنظرية "ماسلو" اذ أكدت أن العمال البسطاء يهتمون بالمسائل المتعلقة بالاجور والامن الوظيفي أي المستوى الاول والثاني فقط من الحاجات، في حين ينصب اهتمام العمال بالمستويات العليا على الحاجة الى الانجاز وتحقيق الذات وأكدت دراسات وملاحظات كل من " SERIEYX " (1982) و " SUSAN ". (1977) في (أونرغل "AUREGLE" (1985) صحة افتراضات وتأملات "ماسلو" خاصة القائلة أن الحاجات الانسانية محددة وتأخذ دائما نفس الترتيب وكذلك تدرج الافراد في اشباع حاجاتهم. وحسب أبانيس "ABANESE" (1981) يعتبر ترتيب "**ماسلو**" غنيا ومفهوما بصفة عامة بالنسبة للحاجات الانسانية وهذا يعتبر ردا على انتقادات كل من " MUCHENSKY " (1981) و "BRIDWELL" "WAHBA & BRIDWELL" (**1973**). أما "النجار"، (**1980**) فيرى أنه اذا أثبتت نظرية "**ماسلو**" صحتها في الدول الصناعية في تفسير دوافع العمل، فان صحتها في الدول النامية تبدو أكبر، لان غالبية العمال في هذه الدول يعيشون في حدود تلبية الحاجات المعيشية وفي مجال الدول النامية دائما يمكن التعرض للدراسة التي قام بها كل من "الجعلي وشرفي" (1985) في السودان، حيث وجدا أن هناك علاقة وطيدة بين تسيب العاملين وهرمية "ماسلو" للحاجات، خاصة الحاجات الفسيولوجية والحاجة الى الامن والحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير؟ وأن تلبية الحاجات المختلفة للافراد كانت الدافع الرئيسي لنشوء التسيب واستمراره، ويتوقع الباحثان استمرار التسبب مادامت الوظيفة غير قادرة على اشباع رغبات الفرد العامل.

من خلال نتائج هذه الدراسة يمكن استنتاج صحة نظرية "**ماسلو**" في تفسير دوافع العمل هذا عن نتائج هذه الدراسة، أما عن صحة افتراضات هذه النظرية فيمكن القول انها تشكل بحق اطارا خصبا لدراسة دوافع العمال باختلاف انتماءاتهم الوظيفية لان النظرية مبنية على أساس تتبع منطقي في اشباع الحاجات الانسانية في مختلف المراحل المهنية التي يعيشها العامل. ففي بداية العمل مثلا لايفكر العامل الا في الحاجات الاولية كالحاجات الفسيولوجية والحاجة الى الامن، ثم بعد استقراره في العمل يبدأ في التفكير في الحاجات العليا الاخرى

هذا ماتؤيده ملاحظة "SIMON" (1979) الذي يرى أن سلم الحاجات "الماسلو" ينطبق بكيفية جيدة مع مراحل نمو وتطور الانسان. أما "VENDET" (1983) فيرى: أنه رغم الانتقادات التي تعرضت لها النظرية الا أن هذه الاخيرة كانت وما زالت أرضية خصبة للتأملات والتصورات بالنسبة للباحثين في مجال التنظيم والتسيير منذ 40 سنة.* لكن السؤال المطروح بالنسبة للحاجات التي ذكرها "ماسلو" هل هي مرتبطة أم منفصلة؟ وهل يمكن اشباعها بوسيلة واحدة أم تختلف الوسائل باختلاف الحاجات؟

للاجابة عن هذه الاسئلة يمكن القول: أن الحاجات الانسانية ترتبط فيما بينها مادامت تهدف الى توازن الفرد وشعوره بالرضا أما عن وسائل تحقيق الحاجات الانسانية فانها تختلف باختلاف الثقافة والمحيط الاجتماعي والقيمة التي يعطيها الفرد والمجتمع للعمل ولمختلف وسائل تحقيق هذه الحاجات كالاجر، والعمل في حد ذاته، والوظيفة التي يشغلها وما الى ذلك. ومن هذا المنطلق لايمكن دراسة موضوع دوافع العمل في اطاره الضيق أي علاقة الفرد العامل بالمنظمة وانما يجب أن يدرس في مجاله الواسع وهو تفاعل الفرد مع المجتمع وثقافته وعلاقة هذا التفاعل بالمنظمة، لان الفرد يستمد الوسائل التي تشبع حاجاته من المجتمع وعلى المنظمة ادراك هذه الوسائل لخفض حالة عدم التوازن التي قد تنشأ لدى الفرد وبالتالي ضمان انتاجه وولائه. ومن هنا يتضح الارتباط الوثيق بين مفهومي الدوافع والحوافز فالدافع كما سبقت الاشارة اليه محرك ينبع من داخل الانسان، يثير فيه حالة من التوتر وعدم التوازن والحوافز التي يجدها الفرد في المجتمع والتي هي الوسائل التي تشبع حاجاته قادرة على ازالة حالة عدم التوازن هذه ويمكن لمجموعة واحدة من الحوافز أن تزيل حالة عدم التوازن بالنسبة لمختلف الحاجات التي ذكرها "ماسلو" وهذا ماذهب اليه عاشور (1983) والذي يرى: "أن: دور الاجر لايقتصر على اشباع الحاجات الدنيا، وانما يمتد ليعطي الشعور بالامن، وليرمز الى المكانة الاجتماعية، كما قد ينظر اليه الفرد كرمز لتقدير وعرفان المنظمة لاهميته، وقد يكون الاجر وسيلة لاشباع الحاجات الاجتماعية من خلال ماينتجه الفرد من تبادل المجالات الاجتماعية مع الاخرين. فضلا عن ذلك فان بعض الافراد ممن يشغلون الوظائف العليا يعتبرون الاجر رمزا للنجاح والتفوق." ص 143 - 144 من خلال ذلك يمكن استنتاج كيف

---

*هذه الجوانب الايجابية التي تتميز بها نظرية الحاجات لماسلو هي التي دفعت بالباحث اختيارها كاطار نظريا لهذا البحث

أن مجموعة واحدة من الحوافز وهي الحوافز المادية، تحقق كل الحاجات التي ذكرها "**ماسلو**" وفي هذه الحالة فان التنشئة الاجتماعية للفرد هي التي أعطت أهمية كبيرة للعنصر المادي، وبالتالي فان ادراك الفرد ينصب حول المسائل المادية لتحقيق مختلف حاجاته فضلا عن تحقيق قيمة اجتماعية معينة. ويرى صاحب البحث أن للحوافز المادية أهمية كبرى في تحقيق مختلف الحاجات خاصة في الدول النامية، حيث لايفكر سوى في الحاجات الدنيا ومادامت المسائل المادية هي التي تشبع هذه الحاجات، يصبح المجتمع يولي اهتماما بالغا للحوافز المادية، وعليه فان هناك علاقة وطيدة متبادلة بين الدوافع والاجر فالدافع بطبيعته شيء داخلي أو قوة كامنة داخل الانسان تثير سلوكه أما الاجر فهو حافز خارجي يجذب الفرد اليه. فالاجر اذا هو وسيلة لاشباع الدافع وتحقيق توازن الفرد، والدافع هو محرك السلوك نحو المطالبة بحافز مادي (الاجر مثلا)، لاشباع حاجات الفرد. ولعل المعطيات الميدانية لهذا البحث تشكل أرضية لدراسة أهمية المسائل المادية وتأثير المجتمع في ذلك.

اذا لاهمية الاجور، ارتأى الباحث تخصيص الفصل الموالي لتقديم لمحة تاريخية عن الاجور بهدف توضيح قيمة الاجور في مختلف العصور والبلدان مع التركيز على الاجور في الجزائر ومختلف العوامل التي تؤثر في عملية تحديدها.

الفصـــل الثانـــي

لمحـــة تاريخيـــة

من

الجســور

لمحـــة تاريخيـــة :

تميزت المجتمعات القديمة بالعمل اليدوي سواء في مجال الفلاحة أو صناعة الحاجيات الاساسية كالاسلحة وأدوات الزراعة وغيرها... وكان العبيد في الغالب - هم المشتغلون بهذه المهن، دون تقاضي أجر على ذلك خاصة لدى اليونان والرومان وغيرهم من المجتمعات في العصور القديمة. ولم تتغير الامور كثيرا، لما أصبح بامكان العمال تغيير صاحب العمل لان العمال في هذه الحالة، كانوا مرتبطين بعقود طويلة المدى (**سنة وما فوق**)، ولايحصلون الا على قدر ضئيل من النقود. (B.I.T)، "**1968**" (المكتب الدولي للشغل **1968**).

أما في المجتمع الاسلامي، حسب، (العلي)، "**1985**"، فان صاحب العمل ملزم على تسمية أجر العامل واعطائه الاجر العادل لقاء عمله وتوفير حاجاته الضرورية، وفي هذا الصدد يقول الرسول (صلى الله عليه وسلم)، "**من أنجز لنا عملا ولم يكن له سكن، فليتخذ مسكنا، ولم يكن له زوج فليتخذ زوجا، ومن لم يجد خادما فليتخذ خادما، ومن لم يكن له دابة فليتخذ دابة ومن اتخذ غير ذلك فهو اما غال أو سارق**". رواه أبو داود، ويقول أيضا (صلى الله عليه وسلم) "**من كان يومن بالله واليوم الاخر فلا يستعملن أجيرا حتى يعلمه أجره**" رواه (عبد الرزاق) برواية (أبي سعيد) (رضي الله عنه)، وكذلك قوله وصلى الله عليه وسلم) "**وأعط الاجير أجره قبل أن يجف عرقه**" رواه ابن ماجة في سننه)، من هنا يمكن الاستنتاج أن للاجر مكانة هامة في التشريع الاسلامي مثله مثل العمل، لان هناك ارتباطا وثيقا بينهما. والاجر في الاسلام يجوز أن يكون نقدا أو منفعة شريطة أن يكون معلوما وموافقا عليه من طرف العامل، وذلك في شكل تعاقد بين طرفين: العامل ورب العمل ويكون الاجر حسب العمل لقوله سبحانه وتعالى في سورة الاعراف، الاية 85 "**ولا تبخسوا الناس أشياءهم**" وكذلك في سورة الصافات الاية 39 "**وماتجزون الا ما كنتم تعملون**"، مما يدل على عدالة توزيع الاجور في الاسلام.

أما عن أسس تحديد الاجور في الاسلام فهي كما بينها كل من "الماوردي" و"أبي يعلى الفراء" في "نصير"(1987) في ثلاثة أوجه كما يلي:

1- عدد مايعوله من الذراري: حجم العائلة عامل أساسي في تحديد الاجور، فكلما كبر حجم الاسرة زاد راتب الموظف في الاسلام. وقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم يعطي صاحب الاهل (المتزوج والمسؤول عن عائلة) حظين ويعطي الاعزب حظا واحدا.

.../...

2- بدل الانتقال: على صاحب العمل في الاسلام أن يكفل وسيلة المواصلات للموظف.

3- الموضع الذي يحمله في الغلاء والرخص: في الاسلام هناك اعادة النظر في سلم الاجور بصفة دورية لتتماشى مع ارتفاع الاسعار .

ومن خلال كل هذا، يمكن التأكيد على: أن الاجر في الاسلام يركز في تحديده على الجانب المادي (**نسبة العمل التي قدمها العامل**) والجانب الانساني (**مراعاة مستوى أسعار السوق وحجم الاسرة**)، وتطبيق عدالة تامة في ذلك، الشيء الذي يؤثر على العلاقات الانسانية بين العمال وصاحب العمل، وعليه يسود التعاون والتكافل، ونبذ المنازعات، مادام العامل يعلم أجره قبل مباشرة العمل، وهذا الاجر محسوب بدقة وعدالة ويتغير بتغير أسعار المواد الاساسية في السوق على الاقل، الشيء الذي ينفرد به الاسلام وتعجز النظم الوضعية الاخرى على تحقيقه. هذا عن الاجور في الاسلام، أما في بداية الثورة الصناعية خلال القرن الثامن عشر (18)، فقد كان ينظر الى الاجر على أنه عامل من عوامل الانتاج يترك تحديده الى قوى العرض والطلب. وكان العمال خلال هذه المرحلة التاريخية يتقاضون نسبة من أجورهم على شكل مواد غذائية (سكر، بطاطس، زيت...الخ) والباقي نقدا، أو عن طريق تسليم العمال وصولا تمنحهم حق الحصول على كمية محددة من البضائع من محلات صاحب العمل، وهذا النظام يحد بطبيعة الحال من حرية تصرف العمال بأجورهم. ونظرا لاهمية الاجر بالنسبة للعمال والمؤسسة، ظهرت سياسات عديدة للاجور في مختلف بلدان العالم، خاصة بعد الحرب العالمية الاولى، اذ تشير المادة **427** من معاهدة السلام لسنة **1919** الى " منح العامل أجرا يضمن له مستوى ملائما من المعيشة حسب مكان وزمان تطبيق هذا المبدأ" أي الاخذ بعين الاعتبار في تحديد الاجور المظاهر الاجتماعية والانسانية. وبالرغم من أن الاهتمام بمسألة الاجور كان مشتركا لدى غالبية دول العالم، الا أنه ظهرت اختلافات كبيرة في بلورة هذا الاهتمام الى نتائج ايجابية ملموسة وفي هذا المجال يذكر "مولي" (MOULEY) (1969) الفرق بين الدول المصنعة والنامية في سياساتها للاجور، اذ يرى أن أهداف سياسة الاجور في الدول المصنعة واضحة ويمكن استخلاصها فيما يلي:

أ- محاربة التضخم (خاصة بعد الحرب العالمية الثانية).

ب- تشجيع زيادة الانتاج.

ج- تأمين توزيع عادل للدخل القومي.

ولتحقيق هذه الاهداف أولى العمال وأصحاب العمل والحكومات أهمية كبرى لسياسة الاجور، في حين ليست هناك نظرية ثابتة وصادقة تفسر سياسة الاجور في الدول النامية. وأهم ...

المشكلات الخاصة بالاجور التي تميز الدول النامية عن الدول المصنعة تتمثل في أن عائـــد المستأجرين بصفة عامة في الدول النامية أكبر من عائد بقية أفراد المجتمع، خاصة عائد الافــراد في المناطق الريفية، هذا الى جانب كون مستوى الاجور الدنيا يؤثر بصفة مباشرة على طبقـــة المستأجرين، وهذا راجع للعدد الهائل من العمال غير المهرة، وتنافس العمال فيما بينهـــم للحصول على مناصب عمل، مما يجعل الاجور في أدنى مستوى يسمح به القانون. بالاضافة الـــى ضعف النقابات في عدد كبير من الدول النامية، والاتفاقيات الجماعية غير مسلمة بكيفيـــة سليمة في قطاعات نشاطية عديدة، حتى يمكن الوصول الى نتائج مرضية يعتمد عليها في تحديـد الاجور. "مولي" " MOULEY "(1969).

هذه لمحة عن الاجور في الدول المصنعة والنامية بصفة عامة، وبغية التوسع أكثر ارتأى الباحـث اعطاء أمثلة حول الدول المصنعة بالتعرض الى الاجور في الولايات المتحدة الامريكية، ثـــم الاتحاد السوفياتي الى جانب أوضاع الاجور في البلاد العربيـــة وفي الجزائر خاصـــة.

- الاجـــور في الولايات المتحدة الامريكيـــة :

ظهر أول قانون خاص بتحديد الاجر الادنى في الولايات المتحدة الامريكية سنـــة 1933 وفي سنة 1938 تمت المصادقة على قانون خاص بتحديد الاجور الدنيا وساعات العمل. وفـــي الفترة مابين 1938 و 1971 ارتفع الاجر الادنى من 25 سنتا (cent) للساعة الـــى 1,60 دولار للساعة (بيبي، pippi) "1966".

ويلاحظ العامل الامريكي أن الاجر الذي هو شرط مستوى معيشته مرتبط بنجاح الاقتصاد في الولايـات المتحدة الامريكية ككل، والذي هو في مرحلـــة الازدهار، فمفهوم الانتاجية ذائع الصيت ايمانـــا من الافراد بمزايا الانتاجية التي لاتتوقف عن التطور بدافع التقدم التقني، والملاحظ أيضـــا أنه في الولايات المتحدة الامريكية لم تكن هناك سياسة للاجور مثل التي تطبق في أوروبـــا الغربية، لان وجهة نظر العامل الامريكي واضحة في هذا الشأن.:"كل مانريده هو تثبيت الاجـــور في مستوى معقول وعادل بطريقة تسمح للعامل الادخار شيئا ما لشيخوخته أو لتعرضه لعاهـــة ما تمنعه من العمل" الا أنه رغم ذلك أصبح التأمين يناقش في اطار الاتفاقيات الجماعيـــة وأن أصحاب العمل - في الغالب - هم الذين يدفعون اشتراكات التأمين التطوعي أو على الاقـــل جزءا منه، وفي هذا الصدد أبرمت اتفاقية (في ماي من سنة 1950) بين شركة "جينرال متورز"

ونحو 250 ألف من عمالها تنص على رفع نسبة منحة التقاعد، وعلى أن تعطـــي الشركة منحا أسبوعية للعمال في حالة حادثة أو مرض. ومن خلال هذا التطور بدأت النقابـــات في الولايات المتحدة الامريكية تتخلى عن سياستها التقليدية المتمثلة في رفض كل قانون اجتماعـــي حسب (pippi) "1966".

أما فيما يخص المراقبة المباشرة على الاسعار والاجور، فلم تتدخل الحكومة الامريكيـــة في ذلك الا سنة 1971 بهدف محاربة التضخم الذي أصبح من سنة لاخرى مشكلا عويصا يهـــدد الاقتصاد الامريكي (1974، ليبريار، LAPPRIERE).

ومن خلال ماتقدم يمكن الاستنتاج أن سياسة الاجور في الولايات المتحدة الامريكيـــة يغلب عليها طابع الصراع بين النقابات وأصحاب العمل، لان تدخل الحكومة ضيق في هـــذا المجال. والكفة تكون دائما الى جانب الفئة الاكثر قوة أثناء الصراع والحوار اما للنقابـــات أو لاصحاب العمـــل.

.../...

- الاجـــور في الاتحـــاد السوفياتـــي:

نظرا لعدم اكتمال القوانين والنصوص التطبيقية الجديدة في الاتحاد السوفياتـــــي بعد التحولات الجذرية التي بدأت تبدو في مجال السوق وعلاقات العمل، فان الباحث يكتفـــي بالتطرق الى الاجور في المرحلة السابقة قبل بروز، مايسمى "**بالبريسترويكا**".

كل شيء في الاتحاد السوفياتي موجه نحو تطور الاقتصاد الاشتراكي، لذا فمبدأالمجتمــع السوفياتي يبقى "الكل حسب عمله، ومن كل حسب طاقته"(ويتقاضى العامل أجرا محسوبـــــا بدقة كبيرة، والمقصود بحساب الاجر بدقة هو أنه في أول الامر يحسب الاجر الذي يتغير حســب كمية ونوعية انتاج العامل ويضاف الى هذا الاجر في مرحلة موالية مزايا اجتماعية أخرى منصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية كالاجازات المدفوعة الاجر والتأمينات الاجتماعية الصادرة منـــذ 1947 على التزامات محددة للرفع من رفاهية العامل، فالعوائد الناتجة عند الزيادة فـــي مخطط الانتاج تستعمل في اصلاح وترميم المطاعم وقاعات المطالعة الخاصة بالمصانع و حــتى مساكن العمال، وعليه فان نسبة من الارباح تستعمل في صالح العامل، وهذه المزايا هي ـــي الواقع أجور غير مباشرة مشتركة مكملة للاجور المرتبطة بالانتاج الفردي (1966، بيبي، pippi) وما تقدم، ويمكن الاستنتاج، أن سياسة الاجور في الاتحاد السوفياتي تركز على جانبين هامين همـــا : الانتاج ورفاهية العامــل. فالعامل - نظريا - يحقق الانتاج والموسسة تعطيه وسائل الرفاهيـــة وهذه الوسائل تحفز العامل على الانتاج أكثر فيرتفع الانتاج وتزداد رفاهية العامل، لان الانتـــاج ورفاهية العامل عبارة عن عناصر متكاملة فيمابينها لايتحقق واحد على حساب الثاني والعكـــس.

والملاحظ من دراسة سياسة الاجور في كل من الولايات المتحدة الامريكية والاتحـــــاد السوفياتي أن هناك اختلافا في المنطلقات بين البلدين فيمايخص سياسة الاجور والنظريـــــة المطبقة فيها، الا أنهمارغم ذلك يلتقيان في تركيز اهتمامهما على الاجور كحافز لزيادة الانتــــاج والتقدم الصناعي، اذ أن الشعار الغالب في كل منهما هو التقدم الصناعي للبلاد وتسخـــير كل الجهود والطاقات لذلك، حيث تستخدم الاجور كأهم وسيلة لتحقيق ذلك، ايمانا منهمـــا. بأن تحقيق مستوى معقول من المعيشة للعامل يحفزه على زيادة الانتاج وتحقيق شعار البـــلاد (1966، بيبي، pippi).

هذا فيمايخص الاجور في الدول المتقدمة، فماهو حال البلدان النامية؟. ومادامــت الدول العربية جزءا من هذه الدول، فهل يغلب على سياسة الاجور فيها طابع الوضوح أوالغموض؟

- الاجور في البلاد العربيـــــة :

حاولت معظم الدول العربية كالجزائر، العراق ومصر مثلا وضع حد أدنى للاجـــــور نظرا لاهمية الاجر بالنسبة للعمال والموسسات وتشريعات الحد الادنى للاجور التي تســـود الدول العربية مقبولة، بالرغم من اختلافها من بلد عربي لاخر ، الا أنه رغم ذلك تبقى مجموعات كبيرة من العمال في هذه البلدان لديها معدلات أجور منخفضة بدرجة بالغة الخطورة خاصـــة العمال غير المهرة (بدوي) "1985")

أما عن هيكل الاجور في البلاد العربية فيرى (بدوي "1985") ص 168 "أن الهيكل الحالـــي في كثير من البلاد العربية هو هيكل مشوش وغير منظم، ولا يتماشى أو يرتبط بالاحتياجـــات الحاضرة لتلك البـلاد. ومعظم أنظمة الاجور المطبقة لاتستند على قاعدة قوية مدروسة من معايير ومعدلات الاداء ودراسات العمل وتقويم الاعمال والوظائف ". ولعل هذا التشويش هو مايفســر وجود مجموعات كبيرة من السكان تعيش في مستوى منخفض وبالغ الخطورة من المعيشة، ومـــن هنا تصبح ضرورة تطبيق المعايير العلمية في تحديد الاجور وسيلة حتمية للرفع من مستوى معيشة سكان هذه البلدان.

أما عن كيفية تحديد الحد الادنى للاجور، فتختلف الدول العربية فيما بينها في ذلـك فمنها من تطبق طريقة اللجان الثلاثية (ممثلين عن الحكومة ومنظمة أصحاب العمل والعمـــال) كالاردن وسوريا والعراق وغيرها، ومنها من تتبع طريقة الاوامر والقرارات الصادرة عن السلطـــة الحاكمة كالبحرين والسعودية. أما العوامل التي تؤخذ بعين الاعتبار في تحديد الحد الادنـــى للاجور فلم تتعرض لها معظم تشريعات العمل العربية، وبغية توحيد التصور والتطبيق الخـاص بالاجور ظهرت الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد وحماية الاجور. والجديـــر بالملاحظة هو أن أوضاع الاجور في البلاد العربية تكتنفها معضلات كبيرة منها مستوى المعيشـة المنخفض للعمال نتيجة الاجور المنخفضة بدرجة خطيرة، الى جانب عدم وضوح سياسات الاجــور في هذه البلدان. وهذا كله راجع الى الاهتمام بالتصنيع والعوامل المادية (نقل التكنولوجيـــا تسخير أموال طائلة للاستثمارات وبناء المصانع وما الى ذلك)، ففي ظل هذا الاهتمام المـــادي الواسع النطاق ايمانا من هذه الدول، أنه الوسيلة الوحيدة لبلوغ الركب الحضاري ، بقيــــت أجور العمال منخفضة، وبالتالي، بقي الفقر والحرمان يهدد مصالح هذه الدول، لتناسيها أهميـــة العوامل الانسانية في العمل التي تعتبر اهم العوامل لتحقيق طموح البلاد، وبالرغم من التصنيـــع

.../...

وتسخير أموال طائلة لذلك، لم تخرج هذه الدول بعد من دائرة التخلف، ولعل أحد أهم السبل التي تنقذها من ذلك - حسب رأي الباحث - التفكير في تطبيق سياسة علمية وعملية للاجور.

وما ذكر عن الدول العربية، يمكن تعميمه، ولو جزئيا، على باقي الدول النامية اذ يشير (1968 ، المكتب الدولي للشغل) ان النقابة في الدول النامية ضعيفة، والاتفاقيات الجماعية غير منظمة بكيفية سليمة، حتى يمكن الوصول الى نتائج مرضية يعتمد عليها في تحديد الاجور.

ـ سياسة الاجور في الجزائـــر:

من خلال هذا الجانب، يحاول الباحث تسليط الضوء على الاجور قبل القانون العـــام للعامل، ثم الاجور على ضوء النظام الجديد مع التعرض الى أهم المشكلات التي كانت تكتنـــف النظام السابق للاجور، وبعض حدود النظام الجديـــد.

1ا ـ قانون الاجور قبل القانون العام للعامـــل:

كانت الاجور تتحدد حسب الاجراءات الخاصة بقانون فيفري 1950، ووضع هـــــــذا القانون الفرنسي الذي شمل الجزائر مايسمى بالاجر المتوسط المضمون بين المهن (S M i G) (1986، حاج لعزيب، HADJ - LAZIB)، حيث تم تقسيم البلاد الى ثلاث مناطق، لكل منطقـــة أجور خاصة على الشكل التالـــي:

أا ـ المنطقة الاولى وتشمل: الجزائر الكبرى، وهران، قسنطينة وعنابـــة.

با ـ المنطقة الثانية وتضم : المدن المتوسطة داخل البلاد.

جا ـ المنطقة الثالثة والتي تشمل ماتبقى وخاصة المناطق الصحراوية. (1976)، جربـــي

وقد بقي هذا القانون ساري المفعول بعد الاستقلال حتى سنة 1966، حيث نص المرسوم 137,66، على توزيع الاجور في قطاع الوظيف العمومي على سلم يحتوي على "14" فئة أجور بتطبيق مبـــدأ "تساوي مستوى التوظيف، يستلزم تساوي الاجر" (1976، جربي ، Djerbi) الا أن هذا المرســـوم لم يمس القطاعات الوظيفية الاخرى، التي بقيت تنظم أجورها، استنادا الى قانون فيفـــري 1950. وفي هذا المجال ترى (1976 جربي ، DJERBi)، أنه اذا كان الاجر عند بداية التوظيـــــف محددا في قطاع الوظيف العمومي، اعتمادا على معايير مرسوم 137,66، فان الامر يختلف فـــي القطاعات الاخرى، خاصة قطاع الانتاج العمومي، حيث هناك فوارق عديدة سببها حسب(1976، جربي DJERBi) انعدام اطار مرجعي يحدد بصفة موضوعية المعايير المعهودة لتحديـــد الاجر القاعدي. الى جانب هذا فان، أجور عمال التنفيذ في المؤسسات الصناعية ـ في بدايـــة التوظيف ـ يمكن أن تفوق أجور نفس الفئة من العمال في قطاع الوظيف العمومي في مرحلـــة التقاعد وذلك لوجود منح عديدة وتعويضات في المؤسسات الصناعية فقط (1976، جربي، DJERBi) والشيء الذي يمكن استخلاصه حول المرسوم (137.66) أنه اذا حدد معايير موضوعية، تعتمد فـــي قطاع الوظيف العمومي، فانه لم يشمل القطاعات الاخرى، مما تسبب في انخفاض الأجور فـــي

قطاع الوظيف العمومي، بالمقارنة مع القطاع الصناعي العمومي، الذي يرتكز على منح عديدة وتعويضات لم ترد في الرمسوم المذكور آنفا.

ونظرا لهذه الفوارق بين القطاعات، وعدم امكانية قانون فيفري 1950 من تنظيم الاجور تنظيما موضوعيا. بدأت أول التأملات الخاصة بسياسة وطنية الاجور في الجزائر سنة 1970، حيث تم نص عدة مبادىء توجيهية في العديد من الوثائق، وعلى سبيل المثال تطرق الامر المتعلق بالتسيير الاشتراكي للموسسات لشبكة وطنية للاجور، واتجانس عملية دفع الاجور وما الى ذلك (1986، حاج لعزيب، HADJ - LAZIB) وألغى المرسوم المورخ في 1970/7/20 تقسيم البلاد الى مناطق أجور، نسبة واحدة للاجر المتوسط المضمون بين المهن (1,25 دج للساعة) لكافة مناطق البلاد (1976، جربي، DJERBI).

ويرى (1986، حاج لعزيب، HADJ - LAZIB): أن أول قرارا ملموس كان سنة 1972، حيث تم بواسطته رفع نسبة الاجر المتوسط المضمون بين المهن، أما الاجراء الثاني فقد اتخذ سنة 1974، وكان عن وضع مايسمى بالاجر الادنى المتوسط الوطني المضمون (SNMG) بدلا من الاجر المتوسط المضمون بين المهن(SMIG) بالاضافة الى هذه الاجراءات، حظيت أجور الموظفين في قطاع الوظيف العمومي في نوفمبر 1974، بزيادة تقدر بـ 30٪ لقطاع التعليم و 20٪ لباقي الموظفين (كمستخدمين الادارات المختلفة وموظفي المستشفيات) وهي محاولة للتقليل من الفوارق في الاجور بين قطاع الوظيف العمومي والقطاع الصناعي العمومي، لكن رغم هذه الاجراءات بقيت مسألة الاجور تعرف فوارق كبيرة بين القطاعات وعدم تجانس أجور العمال حتى داخل القطاع الواحد، بالاضافة الى ذلك يذكر (حاج لعزيب، 1986، HADJ-LAZIB): أنه بينت الدراسات والبحوث، ان عددا كبيرا من الموسسات الحرة، لاتحترم الاجر الوطني الادنى المضمون، مع وجود عدد كبير من العمال الموقتين وعمال غير موهلين يتقاضون أجورا ضئيلة جدا، الى جانب وجود فوارق فاحشة بين القطاعات حتى داخل الفئة الواحدة من العمال فبالنسبة لعمال التحكم مثلا يتراوح الاجريين 1073 دج في قطاع الانجازات الى 5552دج في المحروقات في حين أن هذه الفوراق شاسعة أكثر بالنسبة للاطارات.

ويوضح الجدول الاتي الفوارق في الاجر حسب قطاع النشاط:

الجدول رقم (2) ويمثل الفوارق في الأجر حسب قطاع النشاط

قطـــــاع النشــــــاط	فئـــــة الاجـــــور
المحروقـــــات	1 الى 18
الانجـــــازات	1 الى 8
النسيـــــج	1 الى 13
الحديد والصلب	1 الى 15

HADJ-ZAZIB, 1986 le système des salaires dans Revue C.E.N.E.A.P
P 62

يتضح من خلال الجدول السابق، أن لكل قطاع من القطاعات المذكورة فئاته للاجور والتي تختلـف في عددها ومضمونها عن فئات القطاعات الاخرى، مماتسبب - بطبيعة الحال - في تنقل العمـــال بحثا عن امتيازات مادية قد يجدونها في قطاع آخر. وعن هذه الفوارق يذكر (الحاج - ----- 1986، HADJ- ZAZIB) بحث اجري سنة 1978 تناول الفوارق بين فئات الاجور، ويمكـــن توضيح نتائج هذا البحث من خلال الجدول التالـــي:

الجدول رقم (3) ويمثل الفوارق بين فئات الاجـــور

الفئة الوظيفيـــــــة	الاجر المتوسط الادنى	الاجر المتوسط الاقصى
عمـــال بدون تأهيـــل	1062 د.ج	2630 د.ج
عمال مختصـــــون	1315 د.ج	3041 د.ج
عمال موهلـــــون	1457 د.ج	3525 د.ج
تقنيون وذوو تأهيل عال	1667 د.ج	4527 د.ج
تقنيون وعمال تحكم	2167 د.ج	4616 د.ج
اطارات وتقنيون سامون	3400 د.ج	6700 د.ج

HADJ - ZAZIB, 1986
le système de salaires dans Revue
C.G.N.E.A.P
P 62

واستنادا الى الجدول أعلاه، تظهر الفوارق الكبيرة خاصة بين فئة الاطارات وعمال التنفيذ، بالاضافة الى فوارق كبيرة أخرى داخل الفئة الواحدة، فمثلا: الاجر الاقصى لدى الفئة الرابعة (تقنيون وذوو تأهيل عال) يفوق بحوالي ثلاث مرات الاجر المتوسط الادنى لدى نفس الفئة. ودون التفصيل أكثر، فان الارقام الموجودة في الجدول السابق توضح جليا نسبة هذه الفوارق. التي تسببت في صراعات ومشكلات تنظيمية كبيرة كالتغيب وتسرب العمال، وكبح الانتاج لدى الفئات المظلومة وما الى ذلك...

أما الجدول التالي فيوضح الفروق حسب القطاعات.

الجدول رقم (4) ويمثل الفوارق في الاجور المتوسطة حسب القطاعات الوظيفية

القطاع	الاجور المتوسطة
الفلاحة	720 د.ج
البناء	1177 د.ج
الجماعات المحلية	1211 د.ج
الادارة	1465 د.ج
الصناعة	1536 د.ج
المالية والخدمات	1665 د.ج

HADJ. LATIB, 1986
Le systèmes de salaires dans Revue C.G.N.E.A P.

ومن خلال هذا الجدول يمكن استنتاج، أن هناك تباعدا بين القطاعات الوظيفية اذ الملاحظ أن القطاع الفلاحي هو القطاع الاكثر تضررا في مسألة الاجور مع أنه قطاع حيوي ويقدم خدمات كبيرة للمجتمع، الشيء الذي نجمت عنه الهجرة الريفية، ونفس الشيء بالنسبة لقطاع البناء الذي يتميز بالخطر ويمكن أن يسبب حوادث خطيرة وكثيرة، الا أن الاجور فيه منخفضة بالمقارنة مع قطاعات أخرى، مما تسبب في نقص اليد العاملة المؤهلة في هذا القطاع الشيء الذي يفسر أثر الاجور في اختيار الميدان الوظيفي، و بالتالي تقدم قطاعات على حساب قطاعات أخرى.

بصفة عامة فان الفراغ القانوني تسبب في فوضى خطيرة في مجال الاجور، وفوارق من الصعب

تداركهـا .

ونتيجة لكل ذلك تم اصدار القانون العام للعامل، فهل سيقضي هذا القانون على كل الفـوارق السابقة ؟

وهل بامكانه النجاح في عملية تجانس دفع الاجور وعدالة الاجر بين مختلف القطاعات أم لا ؟ .

2_ نظام الاجور الجديد في الجزائـر :

نظام الاجور الجديد في الجزائر عبارة عن تقدويم شامل لجميع الوظائف في مختلـف قطاعات العمـل.

ومن المبادىء الاساسية لهذا النظام :

أ_ "**من كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله**" (1)

أي على كل عامل بذل أقصى جهد انتاجي ممكن، ومقابل ذلك يحصل العامل على أجر حسب طاقتـه الانتاجية ، والملاحظ أن هذا المبدأ عبارة عن تحفيز العمال على زيادة الانتاج وبذل أكبر جهـد. وهذا المبدأ يعتبر ركيزة سياسة الاجور في الاتحاد السوفياتي كما سبقت الاشارة اليه سلفا.

ب_ "**التساوي في العمل يستلزم التساوي في الاجـر**". (2)

ويشير هذا المبدأ الى تطبيق العدالة بين العمال فيمايخص مسألة الاجور اذ أنه كلما كـان العمال يشغلون مناصب عمل متشابهة الجهد المبذول كانت أجورهم متساوية وذلك للحد من بعض المظاهر السلبية في العمل كالتنقل من منصب لاخر ومن مؤسسة لاخـرى.

واذا لم يطبق هذا القانون فور صدوره فلأن ذلك يرجع الى الحالة التي كان عليها هيكـل الاجور الموروث عن الاستعمار وفي نفس الوقت التطور السريع الذي عرفه المجال الاقتصـادي بعد الاستقلال، فقد انجر عن ذلك اتساع عتبة الاجور من قطاع لاخرأو مايعرف بالفوارق غير المبررة لذا كان من الضروري توفير الشروط الضرورية كاصدار نصوص تطبيقية حول القانون وتكويـن لجان خاصة بمتابعة تطبيقه ، بالاضافة الى دراسات وتحقيقات احصائية شملت مختلـف قطاعات العمل بالبلاد، وتنظيم التشاور والحوار مع الوزارات والمؤسسات والنقابات وتشكيـل أحكام انتقالية للتقليل والحد من الفوارق الكبيرة (3) مع توفير الحاجات الاجتماعية الضروريـة لاثارة الانتـاج.

وقد تمت عملية تقويم الوظائف بترقيم مناصب العمل المختلفة ، حيث تنص المادة 104 مـن القانون العام للعامل على مايلي: "ترقيم مناصب العمل المختلفة تكون على أساس نظام منسجم لمقاييس الترقيم وقواعده ، وذلك لتحديد الاجر الذي يرتبط بكل منصب عمل وتطبيق المبدأيـن المقررين "**لكل حسب عمله**" و "**التساوي في العمل يستلزم التساوي في الاجر**" وفقا لطريقـة

1_ 2_ القانون العام للعامل 1978 ص 16

3) Bilan de travaux d'application du S.G.T ministère du travail (Décembre 1980)

وطنية وحيدة لتصنيف تحدد بموجب مرسوم". هذا معناه الزامية توحيد المقاييس في عملية الترقيم، لتفادي الفوارق ولكي تسير العملية لموضوعية تامة. أما الاعتبارات التي براعيها نظام الترقيم فتنص المادة 105 من القانون العام للعامل على مايلي: "يجب أن يأخذ نظام ترقيم مناصب العمل بعين الاعتبار جميع العوامل والنوعيات الناجمة عن الوصف الصحيح والكامل لكل منصب. وأن يمكن من وضع رقم استدلالي لكل منصب عمل". والغاية من هذه الاعتبارات: (الوصف الدقيق والكامل لمنصب العمل ووضع الرقم الاستدلالي لكل منصب عمل) تسهيل عملية تحديد الاجر لكل منصب عمل وتطبيق الموضوعية والمعايير العلمية في ذلك.

أما المقاييس التي يرتكز عليها هذا النظام فتشير المادة 106 من القانون العام للعامل على مايلي: "يرتكز نظام مناصب العمل على المقاييس وحدها التي تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب وأهمية تلك المهام وتعقدها. ودرجة المؤهلات والمسؤولية والجهود البدنية أوالفكرية أو العصبية المترتبة على أدائها والضغوط المتميزة ذات الطابع المهني فقط ودرجة الضرر النوعي للمنصب دون أي اعتبار آخر".

أي أن المعايير الاساسية في عملية تقويم مناصب العمل هي طبيعة العمل ومتطلبات المهمة وتأثير ظروف العمل على العامل، وسيأتي شرح دقيق وكامل لهذه المعايير وكيفية تطبيقها في عملية تقويم الوظائف.

وكما سبقت الاشارة اليه، فانه لم يشرع مباشرة في تطبيق النظام الجديد للاجور بل قد استهل بدراسات وبحوث لتسهيل عملية التقويم والتطبيق الفعلي للقانون، ومن بين هذه البحوث والدراسات يمكن الاشارة الى الدراسة الوطنية الخاصة بتطور الاجور في المرحلة مابين **1980 - 1982** في القطاع العام والخاص "التي قامت بها وزارة العمل والتكوين المهني تمت من خلال هذه الدراسة معالجة بيانات خاصة ب **650** مؤسسة من مختلف الاحجام والتخصصات، وشملت هذه الدراسة حوالي **900.000** عامل والملاحظات الاساسية التي خرجت بها هذه الدراسة كانت على النحو التالي:

أ- تثبيت مستوى الاجور:

تطور الاجر المتوسط الاسمي بين **1980 - 1982** بحوالي **15%** في القطاع العام (بفروق في النسب بين القطاعات، تتراوح بين **7%** و **32%**) و ب **20%** في القطاع الخاص بفروق محسوسة أكثر، اذ تتراوح بين **0** و **35%** حسب نشاط القطاع، وبذلك كان أكبر زيادة

في القطاع العام كانت في الفلاحة (+ 32٪) والادارة (+ 26٪)، هذا لان كلا من قطاع الفلاحة والادارة كان أكثر القطاعات تأخرا في مسألة الاجور، في حين لم تلاحظ زيادة في الاجور لدى القطاعات الاخرى الا قليلا، الشيء الذي يبرهن على انخفاض في الزيادة الفوضوية للاجور.

ب- تقريب مستويات الاجور المتوسطة :

الملاحظ أن الاجر المتوسط الكلي خلال سنة **1982** في القطاع العام لدى العينة المدروسة، كان حوالي **2441** دج، وعليه، يمكن ملاحظة ذوبان الفروق الخاصة بالاجور المتوسطة في القطاع العام بمختلف فروعه، وهذا بالتطبيق التدريجي للقانون العام للعامل، فالفروق في الاجور أصبحت تتراوح مابين **2023** دج في البناء و **3005** دج في قطاع الطاقة والصناعة البترو كمياوية، وبالرغم من ذلك يبقى قطاع الفلاحة أكثر تضررا، اذ يظل الاجر المتوسط الخاص به لايتعدى 1270 دج، بالرغم من كل المجهودات لرفعه الشيء الذي يبقى بدون أي تبرير مقنع .

ا- تأثير الاجراءات الانتقالية :

يبين البحث أن ارتفاع الاجر المتوسط في القطاع العام ناتج عن الاجراءات الانتقالية وجزء بسيط منه راجع الى الزيادة الالية (ترقية، الاقدمية ... الخ). الا أن الادراج التتابعي لـ 13 عتبة دنيا الخاصة بالاجر العام التي غطت كل الاجور، ساهمت كذلك في ازالة تطبيق الاجور المنخفضة جدا بصفة تكاد تكون كلية هذا الى جانب توحيد وتبسيط طرق تحديد الاجور الموجودة، وازالة الفارق الفوضوي في المنح، الذي ليست له علاقة بالقانون، وفتح المجال أمام تطبيق شامل لتصنيف مراكز العمل، لان الظروف أصبحت مواتية . وأدت الاجراءات الانتقالية كذلك الى التحفيز على العمل، ورفع نسبة الاجور المرتبطة مباشرة بالانتاج، النسبة التي وصلت الى ما يقارب 10٪ من الاجر المتوسط في الصناعة الثقيلة و 8٪ في الصناعات الخفيفة و 7٪ في قطاع النقل و 6٪ في قطاع الاشغال العمومية .

د- التباين بين الاجور حسب الفئات :

الفروق في الاجور المتوسطة حسب الفئات العمالية تتجه الى الانخفاض في القطاع العام، في حين تبقى كبيرة في القطاع الخاص وهذا مايبينه الجدول التالي:

جدول رقم (5) ويوضح الفرق في الاجور حسب الفئـــات

الفئــــــــــــــة	فروق الاجور المتوسطـــــة حسب الدراســـــــة			
	القطاع العـــــام		القطـــاع الخـــاص	
اطـــــــــارات	3000 دج	9000دج	2000 دج	1800 دج
تقنيون سامـــون	2700 دج	4700دج	1500 دج	10.000دج
تقنيون وعمال تحكم	2100دج	4300دج	1300 دج	6000 دج
عمال مهرة وذوو المهارات العاليـــة	1500 دج	4300دج	1100 دج	4000 دج
عمال مختصـــون	1300 دج	2500دج	1000 دج	3000 دج
عمال غير مهـــــرة	1200 دج	2200دج	1000 دج	2500 دج

Source : Guide des Travaux de Classification. Ministere du travail (Septembre 1983): p.65.

استنادا الى هذا الجدول، يلاحظ ان الفرق في الاجور المتوسطة حسب الفئة لاتتعـــدى في الغالب مستوى واحدا أو مستويين في القطاع العمومي، باستثناء "الاطارات"، اذ هنـــاك ثلاثة مستويات مختلفة من المسوؤليات، بينما الفارق في القطاع الخاص هو من 1 الى 3وأحيانـا أكثر، وبصفة عامة فان الاجور الاكثر ارتفاعا والاكثر انخفاضا .. الخاصة بالعمال المحليين - تدفـع في القطاع الخـــاص.

هـ- الاجـــور والانتاجيـــــــة :

ارتفعت انتاجية العمل بصفة ملحوظة في القطاعين الخاص والعام، خاصة علـــــى مستوى الانتاج المادي، حيث كان مستوى ارتفاع الاجور بصفة عامة منخفضا تماما، اذا ما قيـــس بالانتاجيـــــة .

و١ـ تطــور القدرة الشرائيـــة :

اذا ما قورن تطور الاجر المتوسط الاسمي خلال المرحلة المدروسة (15% في القطـــاع العام و 20% القطاع الخاص) مع تطور أسعار مواد الاستهلاك حوالي 17% خلال مرحلة الدراسة.

فالملاحظ، اذن، ان القدرة الشرائية للاجر المتوسط لم تتطور، بل بالعكس انخفضـت بينما عوائد الاعمال الحرة كالمقاولة ارتفعت خلال المرحلة (1980 ـ 1982) بحوالي 30% (أي مايعادل مرتين أكثر من الاجور في القطاع العام) فهذه الوضعية يمكن أن ينتج عنها ضغـــط احتماعي وصراعات كثـيرة، خاصة فيما يتعلق بالعلاقة بين الاجر والمواد الاستهلاكيـــة اذ ليس هناك تجانس بين أسعار مواد الاستهلاك والزيادات المختلفة في الاجور، وعليه، فـــان هذه الوضعية يمكن أن تسيء الى النظام الجديد للاجور وتحد من فعاليته.

واذا كانت نتائج هذه الدراسة المتعلقة بتطور الاجور في المرحلة مابين (1980-1982) تتميز بالوضوح والاهمية والشمولية للنقـاط التي عالجتها، فهذا لايعني أنه قد تم القضـــاء على كل المشكلات، وأصبح من الممكن تطبيق السياسة الجديدة بكل سهولة، وذلك يرجع الـــى تعقد المشكلات الخاصة بالاجور، وعدم التمكن من تطبيق الاجراءات الانتقالية في الوقت المحدد فالتطبيق الفعلي للاجراءات الانتقالية لم يبدأ الا في شهر أفريل 1980 بتأخر كبير ومشكـــلات كثيرة، مما حدد من اثرها، الا أنه رغم العوائق، فقد كانت للاجراءات الانتقالية نتائج ايجابيـــة يمكن اجمالها فيما يلي:

أ١ـ حماية القدرة الشرائية مع تفادي الرفع العام للاجــور

ب١ـ تخفيض عدم المساواة الاكثر بشاعـــة

ج١ـ بداية التوفيق بين القطاعـــــات

لكن الارتفاع السريع للاسعار لسنة 1980 (حوالي 15%) أثر سلبا اذ أغرقـــت التحسينات في الاجور، لان الاجراءات الخاصة بتثبت الاسعار وتموين الاسواق لم تنجز بصفـــة فعلية، الى جانب بقاء بعض الفروق حتى في الاجور المنخفضة، فعمال قطاع الوظيف العمومـــي والفلاحي لم يصلوا الى العتبة الدنيا (1000 دج) وكذلك فان تطبيق الاجراءات الانتقاليـــة في القطاع الخاص ناقصة وغير دقيقة، كما أن التوحيد في الاجور والهياكل يجابـــه عوائق كثيرة منها ردود الافعال الخاصة بالحماية الذاتية للقطاعات والخوف من التغير والتعقد النسبي للميكانيزمات الجديدة المعمول بها والتي تتطلب مجهودات كبيرة للفهم والتوضيـــح.

.../...

لكن ليس من الممكن في المقابل ترك الفوضى الخاصة بالاجور لمدة طويلة ، التي نجمت عنها عدم مساواة فاحشة وصراعات كبيرة ، فالخطر موجود خاصة من جراء التدهور السريع للقدرة الشرائية والضغوط الاجتماعية ، مما يؤثر على القرارات التطبيقية الميدانية ويجعلها تتجه الى الرفع الفوضوي للاجور لبعض الفئات بطريقة مباشرة أو غير مباشرة (**ترقية اسمية ، هياكل جديدة ، منح ، امتيازات متنوعة ، تصنيف فوق الاستحقاق**) .

ومن خلال ماسبق، يمكن الاستنتاج ، أنه ليس من السهل تطبيق القانون الجديد للاجور وهذا راجع الى تعقد الميكانيزمات الجديدة الخاصة بتصنيف وتقويم الاعمال، وكذلك الى الفوضى السائدة في النظام السابق للاجور والفراغ القانوني في مسألة الاجور، بالاضافة الى تأثير المحيط الاقتصادي والاجتماعي على التطبيق الفوري للقانون الجديد، نظرا لغلاء المعيشة ونقص بعض المواد الاساسية في السوق، مما يؤدي الى فتح المجال أمام السوق السوداء، وسيأتي شرح لهذه النقطة الاخيرة - أثر المحيط الاقتصادي والاجتماعي في جانب يخصص لذلك - نظرا لاهميتها ، والدور الذي تلعبه في تكوين الافراد لاتجاهات معينة نحو النظام الجديد، وكذلك تأثيرها السلبي على كل الاجراءات الانتقالية لتطبيق القانون الجديد، وحتى على التطبيق الفعلي للنظام الجديد للاجور .

ا- تقويم الوظائف وتطبيق السياسة الوطنية للاجور:

تعتبر عملية ترتيب وتقويم الوظائف عملية أساسية في تطبيق السياسة الوطنية للاجور، والهدف من اختيار طريقة وطنية للترتيب استنادا الى المادة 104 من القانون العام للعامل، يمكن في تطبيق العدالة في تقويم مراكز العمل لمختلف القطاعات على أساس معايير موضوعية موحدة تمكن من قياس ارغامات كل منصب عمل للتمييز بين مختلف المناصب والمعايير التي تعتمدها الطريقة الوطنية لتقويم الوظائف، يمكن توضيحها فيما يلي:

ا1- التأهيل:

- التكوين القاعدي
- الخبرة المهنية

ا2- المسوولية :

- المسوولية المادية أو المعنوية
- المسوولية على الآخرين
- المسوولية المباشرة والوظيفية

ا3- الجهد :

- الجهد العضلي
- الجهد النفسي - العصبي
- الجهد الذهني

ا4- ظروف العمل

- الظروف المحيطية
- خطر التعرض لحوادث العمل

ا5- ارغامات ومتطلبات خاصة :

- الارغامات
- المتطلبات الخاصة .

Guide des travaux de classification des postes de travail
Ministère du travail
Juillet 1982

وللتمكن من تمييز دقيق وموضوعي بين مختلف مراكز العمل، فان كل المعايير الجزئيـــة مقسمة الى عدة درجات تتراوح بين المستوى الادنى والمستوى الاعلى والتي تمثل الارغامـــات الضعيفة جدا والعالية جدا لمهام مراكز العمل، ومختلف المعايير سواء كانت أساسية أو فرعيـة لابد أن تعبر عن الارغامات الفعلية لمراكز العمل وليس عن القدرة الشخصية لصاحب المركـــز التي تختلف من فرد لاخر في المركز الواحد، وتقوم هذه الاخيرة بواسطة عناصر أخرى للاجـــر ولفعالية عملية تقويم الوظائف، أدرج دليل خاص بأعمال الترتيب مصاحبا بمرجع خاص بالتقويـم وأهمية هذا الدليل تكمن في ترجمة موحدة لبعض المعايير، وهذا يضمن استعمالا مماثــــلا للطريقة (طريقة الترتيب) من طرف كل الاخصائيين في هذا الشأن، بالاضافة الى ذلك يمكـــن الدليل من التعريف الملموس لبعض المفاهيم النسبية لتأهيل العمل، وكذلك، توضيح المراحـــل الاساسية للسير الجيد لاعمال الترتيب، الا أنه رغم ذلك لايحل كل المشكلات التي يمكـــن أن تتواجد لدى عملية الترتيب أو التقويم، مما يتطلب من الاخصائيين في هذه العملية امـــا المبادرة أو الرجوع الى هيئة عليا خاصة بالتصنيف أو التقويـم ..

وقبل التطرق الى التنقيط الخاص بالمعايير الاساسية والفرعية تجدر الاشارة الـــى أن المعايير الفرعية تنقسم بدورها الى عدة تقسيمات فرعية أخرى، ويأخذ كـــل فرع منهـــا نقطة خاصة به، وشرح كامل حول مضمونه .

.../...

II ـ تنقيط المعايير الاساسية والمعايير الفرعية :

1ا ـ التأهيل	485 نقطة أي 40.42:
أا ـ التكوين القاعدي	215 نقطة أي 26.25%
ب ا ـ الخبرة المهنية	170 نقطة أي 14,17%
2ا ـ المسؤولية	260 نقطة أي 21,66%
أا ـ المسؤولية المادية أو غير المادية	90 نقطة أي 7,50%
ب ا ـ المسؤولية على سلامة الغير	30 نقطة أي 2,50%
ج ا ـ المسؤولية المباشرة الوظيفية	70 نقطة أي 5,83%
د ا ـ المسؤولية الهرمية الموزعة	70 نقطة أي 5,83 %
3ا ـ الجهد	174 نقطة أي 14,50%
أا ـ الجهد البدني	50 نقطة أي 4,17%
ب ا ـ الجهد النفسي ـ العصبي	30 نقطة أي 2,50%
ج ا ـ الجهد الفكري	94 نقطة أي 7,83%
4ا ـ ظروف العمل	161 نقطة أي 13,42%
أا ـ الظروف المحيطة	126 نقطة أي 10,50%
ب ا ـ أخطار التعرض لحوادث العمل	35 نقطة أي 2,91 %
5ا ـ ارغامات ومتطلبات خاصة	120 نقطة أي 10 %
أا ـ الارغامات	60 نقطة أي 5%
ب ا ـ المتطلبات الخاصة	60 نقطة أي 5 %
المجموع الكلي	1200 نقطة أي 100 %

ملاحظة : يعبر المجموع الكلي على مجموع النقاط الخاص بالمعايير الاساسية الخمسة أو بحساب مجموع المعايير الفرعية لوحدها .

Guide des travaux de classification
de poste de travail
Ministère du Travail
Juillet 1982

وصنفت مراكز العمل على ضوء سلم تدريجي يحتوي على 20 فئة تتراوح من **100** الى **800** نقطة . والمسافة بين فئة أخرى لاتتعدى 1.1%، وكل فئة تحتوي على حد ادنى وحد أقصى، وهذه الحدود كما يلي:

أ- الفئة من **1** الى **9** ــــ **3** أقسام (عمال التنفيذ)

ب- الفئة من **10** الى **13** ــــ **4** أقسام (عمال التحكم)

ج- الفئة من **14** الى **20** ــــ **5** أقسام (الاطارات)

أما بالنسبة للبنية الكلية للاجر، فان هذا الاخير يشمل الاجر القاعدي بالاضافة الى منح مختلفة (كالمنح المرتبطة بظروف العمل، تنظيم العمل، خبرة العامل...الخ) (AL-LAZIB, 1986)

وفيما يلي الجدول الذي تتضح من خلاله الشبكة الوطنية للاجور والاجر القاعدي المناسب لكل الاقسام التي تحتويها الفئات العشرون الموجودة في الشبكة الوطنية الجديدة للاجور.

الشبكــة الوطنيــة للاجــور

الجدول رقم 6 و يوضح توزيع الاجور على الفئات المختلفة للشبكة الجديدة للاجور :

	الأقسـام				
	1	2	3	4	5
1	1120 دج	1150 دج	1180 دج		
2	1215 دج	1250 دج	1280 دج		
3	1315 دج	1345 دج	1375 دج		
4	1415 دج	1445 دج	1495 دج		
5	1540 دج	1600 دج	1660 دج		
6	1720 دج	1790 دج	1850 دج		
7	1920 دج	1990 دج	2050 دج		
8	2130 دج	2210 دج	2280 دج		
9	2360 دج	2450 دج	2530 دج		
10	2600 دج	2670 دج	2740 دج	2810 دج	
11	2880 دج	2960 دج	3040 دج	3120 دج	
12	3200 دج	3280 دج	3360 دج	3450 دج	
13	3540 دج	3640 دج	3730 دج	3830 دج	
14	3920 دج	4000 دج	4080 دج	4160 دج	4240 دج
15	4340 دج	4430 دج	4520 دج	4620 دج	4720 دج
16	4820 دج	4920 دج	5020 دج	5120 دج	5220 دج
17	5340 دج	5450 دج	5560 دج	5690 دج	5810 دج
18	5930 دج	6060 دج	6190 دج	6320 دج	6450 دج
19	6580 دج	6720 دج	6860 دج	7000 دج	7140 دج
20	7300 دج	7460 دج	7620 دج	7780 دج	7940 دج

١ - الوضع الخاص بالاجور في الجزائر على ضوء السياسة الوطنية للاجـــور :

بالرغم من الصعوبات والمشكلات الكبيرة فيما يخص الاجور في الجزائر قبل تحديـــد القانون العام للعامل، الا أن هذا الاخير وضع العناصر الملموسة للسياسة الجديدة والـــتي هي على النحو الاتـي: (مجلة العمل الجزائرية العدد 17 (1987))

أ/ـ تصنيف مناصب العمل مهما كان القطاع على أساس طريقة وطنية موحدة .

ب/ـ استبدال المكافآت والتعويضات الكائنة بنظام تعويضي موحد، عقلاني وعادل.

ج/ـ رفع الاجور وفقا لتطور الانتاج وانتاجية العمل.

د/ـ حماية القدرة الشرائية للعامل تماشيا مع المخطط الوطني للتنميـــة .

وتكمن وظيفة هذه المبادىء في القضاء على فوارق الانظمة السابقة للاجور، والقضـــاء كذلك على الفوضى السائدة في نظام المكافآت والمنح والتعويضات المختلفـــة .

ومن النتائج الناجمة عن تصنيف مناصب العمل في ميدان مرتبات العمال، ما يلـــي (مجلـــة العمل الجزائرية العدد 18 (1987))

أ/ـ تسجيل تحسينات في أجور العمـــال:

ب/ـ احتفاظ العمال بأجورهم عن طريق دفع علاوة مكملة للدخل، وذلك في حالة كون الاجرة الجديدة أقل من تلك التي كان يتقاضها العامل، قبل الشروع في تطبيق النظام الجديـــد

ولعل المتمعن لاهداف ومبادىء القانون العام للعامل، وكذا المعايير التي يستنـــد عليها، يدرك أهميته ومميزاته الاساسية التي لو طبقت بكيفية فعالة، لتم التحكم في مسألـــة الاجور، والقضاء على الفوارق بين مختلف القطاعات، الا أنه رغم مميزات هذا النظام، اكتنفتـــه بعض النواقص والاختلافات الخطيرة بخصوص تحديد قوانين العمال في مجال الاجور وظـــروف العمل والعلاقات العامة للعمل والحماية الاجتماعية . ويمكن تلخيص هذه الاختلافات فيما يلـــي:

أ/ـ النصوص الخاصة بقوانين العمل للقطاع الخاص غير تامة .

ب/ـ القوانين الخاصة بتحديد العلاقات الشخصية والجماعية للعمل في القطاع العمومـــي متنافرة ومازالت تجريبيـــة .

ج/ـ عدم وجود نصوص خاصة بالقطاع الفلاحي سواء المسير ذاتيا أو التعاونيات الفلاحيـــة .

و/ـ قوانين غير ملائمة لبعض فئات العمـــال.

هـ/ـ فروق بين موظفي قطاع الوظيف العمومي وعمال الموسسات الاشتراكية ، الى جانـــب

مدم وجود قوانين تدبير قطاع الصحة والامن، بالاضافة الى ان الضمان الاجتماعي أصبح نظامـــــا مجزءا، لكل قطاع قوانينه الخاصة في هذا الشأن، فهذه الاختلافات والنقائص تحد من امكانيـــة نجاح هذا النظام في القضاء على مشكلات الاجور في الجزائر، وترجع هذه الاختلافات الى ما يلي: (مجلة العمل الجزائرية العدد 17 (1987)).

أ- عدم تطور هياكل تخص اليد العاملة لمواجهة متطلبات التنمية الوطنيـــة .

ب- تطبيق غير دقيق وغير موحد للاجور (منح وتعويضات تتجاوز الاجر القاعدي في كثـــــير من الحالات).

ج- عدم التنسيق بين الاجور والانتاج.

وعلاوة على هذا، فان النظام لم يطبق بكيفية واحدة لدى جميع المؤسسات، ويرجـــع ذلك حسب (1986، حاج لعزيب، MADJ-LAZIB) الى درجة تنظيم وتحضير كل مؤسســـة في التسيير، وعليه، كان هناك سوء تطبيق للنظام، الشيء الذي نجمت عنه عدة مشكلات خاصـــة في السنوات الاولى من تطبيق النظام الجديد للاجور، مما أثر في تقدم قطاعات على حســـاب قطاعات أخرى، وارتفاع نسبة شكاوي العمال، مما يفسر الصعوبات التي لقيها تطبيق النظـــام الجديد، وذلك لتعقد المشكلات الخاصة بالاجور، في الانظمة السابقة بالاضافة الى صعوبة تطبيق معايير النظام الجديد، الذي يتطلب أخصائيين في تحليل العمل وتقويم الوظائف وامكانيـــات مادية كبيرة. وبالرغم من الدراسات والبحوث والاجراءات الانتقالية، الا أن المشكلات مازالـــت قائمة الى يومنا هذا، خاصة، اتجاهات العمال نحو النظام الجديد، الذي طبق في ظـــــروف اقتصادية واجتماعية صعبة (تدهور القدرة الشرائية، السوق السوداء...)، حيث تسبب الارتفـــاع الكبير في مواد الاستهلاك (40% من 1979 الى 1983) حسب (1986، الحاج لعزيب (MADJ-LAZIB في بروز عدة مشكلات وتفاقم ظواهر سلبية في ميدان العمل، كتسرب العمال الذي وصلت نسبتـــه مابين 10 الى 12 % في قطاع الصناعات الثقيلة سنة 1983.

والى جانب هذه الصعوبات، يمكن التساؤل عما اذا تم اعلام العمال بمغزى النظـــام وأهدافه وكيفية تحديد الاجور من خلاله، [1] والملاحظ أن كل الذين تناولوا موضوع الاجور فـــي الجزائر، لم يتطرقوا الى قضية فعالية أو عدم فعالية جهاز الاتصال التنظيمي الرسمي في شـــرح أسس ومعايير القانون الجديد للاجور. ولعل المعطيات الميدانية لهذا البحث ستشكل تغذيـــة عكسية لذلك.

1- مع العلم أن القانون العام للعامل، يعطي للعامل الحق في الاعلام من خلال المـــادة "19" من القانون العام للعامل ص 4

ونظرا لاهمية هذا الجانب، ارتأى صاحب هذا البحث، التطرق الى أهمية الاتصـــال التنظيمي الرسمي، خاصة فيما يتعلق بضمان مشاركة العمال في أي تغيير تريد الادارة ادخالـه. بالاضافة الى تسليط الضوء على تطور اسعار مواد الاستهلاك وتأثير السوق السوداء في ذلـــك التي لها علاقة كذلك برضا أو عدم رضا العمال عن أجورهم.

.../...

- تعريف الاتصـــال:

المقصود بالاتصال حسب (سكشي، 1969): "انه عملية تبادل المعلومات أو التبادل المشترك بين طرفين، فيما يتعلق بالاراء والمعلومات والنواحي النفسية". ص 297) أي الاتصال هو عملية ارسال واستقبال المعلومات بين طرفين كالادارة والعمال مثلا، وازاحة الغموض فيما يخص الامور المعقدة. وتكمن اهمية الاتصال التنظيمي الرسمي حسب (سكشي، 1969) في تحقيق التعاون بين الافراد، وتسهيل الاجراءات وتنفيذ القرارات، بالاضافة الى اثارة حماس العمال، كما أن الاتصال الجيد هو الوسيلة الفعالة لرفع الروح المعنوية بين العاملين (عبد الباقي، 1974)، لان الاتصال الذي يأخذ بعين الاعتبار مشكلات العمال ومشاعرهم النفسية وآرائهم، يجعلهم يشعرون على أنهم جزء من المنظمة، وبالتالي ترتفع الروح المعنوية لديهم ويزيد ولاؤهم للادارة والمنظمة ككل، أما اذا كان الاتصال غير فعال، فان عدة مشكلات متشعبة تحول دون تحقيق الاهداف المسطرة، بالاضافة الى انخفاض رضا العمال، وفي هذا الصدد يشير مقال نشرته جريدة " LE MONDE " الفرنسية (18 سبتمبر 1981) أن الصناعة وحدها قد خسرت مبالغ مالية معتبرة، بسبب سوء تفاهم بسيط، الشيء الذي يفسر الاهمية البالغة لعملية الاتصال داخل المنظمة.

وللاتصال بصفة عامة ثلاثة اتجاهات حسب (هاشم، 1979) هي:

أ- الاتصال من أعلى الى أسفل

ب- الاتصال من أسفل الى أعلى

ج- الاتصال الافقي.

وأهم الانواع بالنسبة لموضوع هذا البحث هو النوع الاول (أي الاتصال من أعلى الى أسفل)، لانه يزيح الغموض لدى العمال بشأن القرارات التي تصدرها الادارة، ويمكنهم من المعرفة والاطلاع على كل الامور التنظيمية، مما يحفزهم على اعطاء اقتراحاتهم بشأن هذه الامور ومشاركتهم في تنفيذ وانجاح القرارات أو اللوائح التي تصدرها الادارة، ويعبر هذا النوع عن اتصال الرؤساء بمرؤوسيهم بصفة رسمية من أعلى الى أسفل، وذلك حسب السلم الاداري.

ويلخص "كاتز و "كاهن" (1978 (في "عشوي" (1983) أنواع هذا الاتصال كما يلي:

1- الاوامر والتعليمات الخاصة المرتبطة بالعمل.

2- المعلومات المتعلقة بفهم العمل، وارتباط هذا العمل بالاعمال الاخرى في المنظمة.

3ـ المعلومات المرتبطة بالاجراءات والتطبيقات التنظيمية المرتبطة بالجزاء والعقاب، مثلا.

4ـ التغذية العكسية المتعلقة بأداء المرؤوسين.

5ـ المعلومات ذات الطابع العقائدي التي تهدف اساسا الى اعطاء طابع عقائدي للاهداف التي سطرتها المنظمة .

وللاتصال أهمية بالغة في ميدان العمل خاصة عند ادخال تغييرات سواءا جزئية أو كلية داخل المنظمة ، كتغيير سياسة الاجور ، لان الافراد يقاومون كل أشكال التغير لتخوفهم من أثر الاسلوب الجديد على مراكزهم حسب (هاشم ، 1979)، وفي هذا المجال يرى كل من (مور و جردون، 1955، Moore & Gordan) في (هاشم ، 1979) أنه : " قد ثبت علميا ان الادارة يمكنها أن تحقق ذلك من خلال الاتصالات الفعالة التي تكفل احاطة العاملين بالتغييرات قبل ادخالها ، وتعريفهم بأهميتها ، سواء بالنسبة للانتاجية ، أو بالنسبة لنظام سير العمل ومدى فائدتها للمشروع بصفة عامة وللعاملين بصفة خاصة". ص 474، 475.

لان التغير ماهو الا سباق للمفاوضات ، وقد بينت البحوث الاجتماعية ان مقاومة التغير لاتعني بالضرورة (أنانية ، عادة قديمة ، روتين...) : لان الناس تتغير بسرعة وبصورة فعالة ، كلما ترى ضرورة للتغير (شلفين ، 1984 Chauvin).

ومن هنا نستنتج أن التغير لاينجح الا في ضوء اتصال تنظيمي رسمي فعال بين الادارة والعمال. ومن العوامل التي تجعل الاتصال النازل سهلا وفعالا شيوع الثقة بين الرئيس والمرؤوس، فجو الثقة المتبادل يدفع العامل الى عدم تفسير مضمون الاتصال تفسيرا يخالف مايقصده الرئيس (الشبكشي، 1969)، واذا ساد الشك وعدم الثقة بين أعضاء الجماعة داخل المنظمة ، فان الاشاعة تأخذ مكان الاتصال التنظيمي الرسمي عن طريق قنوات الاتصال غير الرسمي. والاشاعات والاخبار المشوهة تترك أثارا سلبية على الاداء والعلاقات الانسانية في المنظمة (عشوي، 1988). ومن بين هذه المظاهر السلبية شيوع عدم الرضا كاتجاه سلبي نحو الادارة ككل أو نحو تغيير أدخلته الادارة كسياسة جديدة للاجور مثلا.

ويعرف (ألبورت، بوتسمان، 1966، Allport & Botsman) في (أبو النيل 1985) الاشاعة : "بأنها تعني كل قضية أو عبارة نوعية مقدمة للتصديق، وتتناقل من شخص لاخر ، عادة بالكلمة المنطوقة ، وذلك دون أن تكون هناك معايير أكيدة للصدق". ص 54. الشيء الممكن استنتاجه من هذا التعريف هو أن مايفرق الاشاعة عن الاتصال التنظيمي الرسمي أن معايير الصدق غير موجودة في الاشاعة بالاضافة الى أن الناس يتناقلونها دون أن يكون

.../...

لديهم برهان ملموس على صحتها. وفي هذا الصدد يرى كل من (بوستمان و ألبورت، 1966 Botman & ALL PORT) في (أبو النيل، 1985) "أن الاشاعة تزدهر فحسب في غياب المعايير الاكيدة للصدق، لان تلك المعايير تفرق بين الاشاعة والخبر الذي يكون في متناول الناس" ص 55، فالخبر لايكون الا عن طريق مصادر رسمية. كالاتصال التنظيمي بين الادارة والعمال لمختلف المحاور التي تهم العمل، بينما في غياب هذا النوع من الاتصال، يضطر العمال الى تأويل كل شيء عن طريق ترويج اشاعات مختلفة.

وكثيرا ماتظهر الاشاعات عند ادراج أي تغير تنظيمي في الموسسات، كتغيير نظام الاجور، فاذا لم تقدم الادارة المعلومات الكافية للعمال حول النظام الجديد فان الاشاعات تروج هنا وهناك، وكل يوول النظام الجديد من منطلقات ذاتية، دون تحري الامر أو محاولة التدقيق في محتواه، الشيء الذي قد يحد من فعاليته. خاصة اذا ما اقتنع الجميع بأنه يمس بمصالحهم، مما يدفعهم الى زعزعته باتباع سلوكات سلبية ككبح الانتاج والتغيب وما الى ذلك..

وهناك عوامل كثيرة تساعد على ظهور ونجاح الاشاعة، يذكرها "الهاشمي"، (1984) فيما يلي:

1- أن يكون موضوع الاشاعة متصلا بجانب ذي حساسية شديدة أو حادث هام من الامور الاجتماعية أو الاقتصادية... مثال ذلك الاجور ونظام دفعها في الموسسات بصفة عامة، فموضوع كهذا يثير فضول أفراد الموسسة لترديد الاشاعات الخاصة بهذا الموضوع (الاجور) بدافع التثبت منها.

2- وجود فراغ نفسي - اجتماعي يدعو الجماعة الى سرعة تقبل الاقاويل... ويساعد على ايجاد ذلك الفراغ عدم توفر أخبار موثوق بها تتعلق بالحادث الهام، كعدم وضوح القوانين الخاصة باجور، وضعف وسائل الاتصال التنظيمي الرسمي، كعدم تنظيم حصص توضيحية حول تطبيق النظام الجديد للاجور.

3- عدم الوضوح الكامل في التفصيلات الجزئية المتعلقة بالاشاعة، ذلك مايثير تعطش أفراد الجماعة الى معرفة كل جوانب الموضوع بطرح أسئلة أخرى توضيحية، كأن لايعلم العمال بكيفية تنظيم المنح والتعويضات المختلفة في اطار القانون الجديد للاجور. ولمعرفة هذه التفاصيل، يلجأ العمال الى طرح أسئلة على بعضهم بعضا ما داموا لايعرفون الحقيقة ويوولونها حسب أهوائهم، مما يساعد على انتشار الشك والصراع بين العمال والادارة، الى جانب هذا فان الاشاعات لاتنتشر بصفة عفوية أو تلقائية، ولكن هناك دوافع كامنة وراء نشرها

لدى الافراد، ويلخص "أبو النيل" (1985) أهم هذه الدوافع كما يلــي:

1- جذب الانتبـــاه :

قد يروج الفرد اشاعة لجذب انتباه الاخرين، والرفع من منزلته لديهم على اعتبـــار أنه يتوفر على معلومات ليست في متناول الجميع.

2- الاسقـــــــاط:

سيطرة الفرد على موضوع الاشاعة عند نقلها، يشعره بأنه يخرج من مخاوف معينـــــــة أو ظروف غير محبذة لديه، فالافراد بصفة عامة يسقطون جميع السلوكات، أو الظروف غـــــير المرغوب فيها على أفراد آخريـن. كأن يقول عمال التنفيـذ مثلا: " بأنه، اذا كانت، فئة ما مـن العمال لاتستفيد من النظام الجديد للاجور، فانها فئة عمال التحكم، على الرغم من وجود مؤشرات ما مثلا تثبت عكس ذلك.

3- العـــــدوات:

قد يدور مضمون الاشاعة حول الحاق الاذى بالاخرين والتشهير بهم. نتيجة للكـــــره أو لسوء العلاقات. فقد يشهر العمال بالادارة مثلا على انها، تعتمد على معايير غير موضوعيـــة في تقويم الوظائف أو عملية ترقية العمال وما الى ذلك.

4- بعث الثقة والاطمئنان في النفس:

قد يروج الفرد الاشاعات لاشراك غيره في معاناته وكسبا لعطفه.

5- تقديم المعروف والجميـل:

تنقل الاشاعة أحيانا لمدح الاخرين أو تقديم مجاملات لهم.

6- الميل الى التوقع أو الاستبـاق:

يستبق الافراد كثيرا من الاحداث قبل ظهورها، وهذا بربط الظواهر فيما بينهــــا لتوقع شيء ما. فقد يتوقع الافراد أن التغير التنظيمي الذي حدث في مؤسستهم، سيهدد مصالحهـم كالتقليل من المنح وما الى ذلك.

فاستباق حادثة كهذه، جاءت نتيجة لعدم فعالية الاتصال التنظيمي، وانعدام ثقة العمال فـــي

في الادارة، وبما أن موضوع الاشاعة هنا حساس، فان الاشاعة تبلغ ذروتها لتوفر جانب الاثـــارة فيها. والشيء الذي يمكن استنتاجه، هو أنه مهما تكن عوامل ودوافع نشر الاشاعات، فانهـــا تسيء للتنظيم الرسمي بشكل أو بآخر، ومن بين الجوانب السلبية للاشاعات في مجال العمـــل والتنظيم، تغيير اتجاهات العمال من وجهة ايجابية نحو المنظمة الى وجهة سلبية، اذا كـــان موضوع الاشاعة معاديا للتنظيم الرسمي، ويبقى الحل الوحيد لتفادي ترويج الاشاعات، بنـــاء جهاز اتصال تنظيمي رسمي فعال، حيث تناقش كل الامور المتعلقة بالمنظمة بين الادارة و العمال خاصة الامور المهمة كاجور التي هي موضوع هذا البحث. والجدير بالذكر أن رضا العمال مـــن نظام الاجور، لايتوقف فقط على فعالية الاتصال التنظيمي، الرسمي في اعطاء كل المعلومـــات المتعلقة بحساب أجر العامل، وانما يتوقف على أمور أخرى كعلاقة أجر العامل بأسعار مـــواد الاستهلاك في السوق ونظرا لاهمية هذا الجانب في موضوع البحث، ارتأى الباحث دراســـة ملف تغير اسعار مواد الاستهلاك خلال المرحلة مابين (**1967 - 1988**).

ويقسم الباحث اجرائيا هذه المرحلة الى مراحل فرعية كما يلـــي:

1- المرحلة الاولى (1967 - 1977):

عرفت أسعار المواد الاستهلاكية ارتفاعا كبيرا خلال هذه المرحلة بسبب عدم التجانس بين العوائد النقدية الموزعة وانتاج السلع والخدمات حسب السلطات، وتشير معطيـــات وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية للمرحلة (**1967 - 1977**)، أنه اذ ارتفعت الاجور بنسبـــة **156,3%**، فان أسعار المواد الاستهلاكية قد ارتفعت بـ **175,2%**، مما يفسر انخفاض القـــدرة الشرائية للعامل، لان الاجور لم تعرف نفس الارتفاع بسبب آثار التضخم (1983، نموشي Nemouchi)ص 62.

2- المرحلة الثانية (1977 - 1980):

ارتفعت أسعار مواد الاستهلاك بـ **12,4%** خلال المرحلة مابين **1976 - 1979** و بـــ **9,6%** خلال **1980**. والجدير بالذكر أن ارتفاع الاسعار محسوب عن طريق الاسعار الرسميـــة لكن وجود نظام آخر للاسعار لعدد من المواد في سوق موازٍ (السوق السوداء) يؤدي الـــى حساب غير دقيق لمستوى التضخم. (نموشي، 1983 ، Nemouchi)ص 16.

3- المرحلة الثالثة (1980 - 1985):

بقيت أسعار مواد الاستهلاك، تعرف نفس الارتفاع خلال هذه المرحله ولعل الجـداول التالية، توضح نسب التغير في الاسعار خلال المرحلة (1980 - 1985) لبعض المواد الاستهلاكية

السلع والمنتجات	وحدة القياس	الاسعار الممارسة سنة 1986 (دج)	الاسعار المطبقة سنة 1985 (دج)	الارتفاع (1985-1980)%
الدقيق العادي	كلغ	1,35	1,80	23
الدقيق الرفيع	كلغ	1,55	2,00	29
الطحين العادي	كلغ	1,30	1,90	46
الطحين الرفيع	كلغ	1,50	2,35	56
الخبز (700 غ)	الوحدة	1,10	1,60	45
العجين الغذائي	كلغ	2,35	3,00	27
الخبز (300 غ)	الوحدة	0,55	0,90	63

YAHiaoui, 1986.
Système de prix dans actuel C.E.N.E.A.D
P 81

الجدول " 8" ويمثل تغير أسعار الخضر الجافة خلال المرحلة المدروسة

السلع والمنتجات	وحدة القياس	الاسعار الممارسة سنة 1980 (دج)	الاسعار المطبقة سنة 1985 (دج)	التطور %
الأرز	كلغ	3،75	4،60	22
العدس	كلغ	3،85	5،20	35
الفاصوليا	كلغ	3،85	5،20	35
الحمص	كلغ	3،85	5،20	35

de C.E.N.E.A.D. p92

الجدول " 9" ويمثل تغير أسعار منتجات الاسباب خلال المرحلة المدروسة

السلع والمنتجات	وحدة القياس	الاسعار الممارسة سنة 1980 (دج)	الاسعار المطبقة سنة 1985 (دج)	التطور %
حليب الرضيع ن	علبة	6،45	6،45	0
حليب الرضيع ك	علبة	6،45	6،45	0
حليب لحظة	علبة	6،95	7،50	8
حليب باستوريني معقم	لتر	1،30	[illegible]،50	15
اللبن	لتر	1،30	1،50	15

Système ... (Yahiaoui 1986) de C.E.N.E.A.D. p92

الجدول " 10" ويمثل تغير أسعار المواد الدسمة خلال المرحلة المدروسة

السلع والخدمات	وحدة القياس	الاسعار الممارسة سنة 1980 (دج)	الاسعار المطبقة سنة 1985 (دج)	التطور %
الزيت النباتي	5 لترات	14،15	16،00	13
الزبدة العادية	كلغ	15،80	17،00	7
زبدة بالقطع	قطعتين 250غ	4،00	6،00	12

Système ... (Yahiaoui 1986) de C.E.N.E.A.D p92

الشيء الممكن استنتاجه من خلال هذه الجداول. أن الاسعار لم تتوقف عن الارتفاع خاصة في المواد الاساسية ذات الاستهلاك اليومي، مما يبين تدهور القدرة الشرائية، الشيء الذي يؤثر على رضا العمال نحو أجورهم، ونظرا لان المرحلة المدروسة (1980 - 1985)، هي مرحلة تطبيق النظام الجديد للاجور، فان الاجور خلالها لم تتطور كثيرا بسبب محاولة ازالة الفوارق بين القطاعات.

ودفعت أهمية هذه المرحلة، الباحث الى تسليط الضوء كذلك عليها من خلال دراسة تطور الاسعار خلال المرحلة مابين (1982 - 1987).

4- المرحلة مابين 1982 - 1987:

بقيت المواد الاستهلاكية تعرف نفس الارتفاع، اذ تشير المعطيات الاحصائية لشهر فيفري 1987 (رقم 51) في (1986 يحياوي، Yahiaoui)، الى أن اللحوم قد عرفت ارتفاعا كبيرا في اسعارها، فالملاحظ أنه اصبح سعر لحم الخروف 93 دج (للكلغ) ولحم البقر 103 دج أي بارتفاع 33% و40% على التوالي بالمقارنة مع فيفري 1986 وب 93% و123% بالمقارنة مع أسعار 1982، وارتفع، كذلك، سعر المواد الاخرى، فعلى سبيل المثال: ارتفع سعر الفول اليابس ب 61,5% والبصل ب 121% والجزر والطماطم ب 50% والبطاطس والخرشف ب 100% من 1982 الى 1987 (1987، بوطالب، Boutaleb).

مع العلم أن هذه الاسعار هي الاسعار الرسمية المسجلة في الهياكل التجارية الحكومية، ففي الواقع قد تكون نسب الزيادة أعلى بكثير من الارقام السالفة الذكر.

والجداول التالية توضح نسب ارتفاع أسعار المواد الاستهلاكية خلال المرحلة المدروسة.

الجدول رقم (11) يوضح التطور العام للاسعار خلال المرحلة (1982 - 1987):

	الموشرات السنوية				
	1983	1984	1985	1986	1987
المجموع %	106,0	114,6	126,6	142,2	152.8
نسبة الارتفاع%	6,0	8,1	10,5	12.4	7.4

المرجع 1982 100

O.N.S, 1987, Alger
n°: 65 p2

الشيء الملاحظ، من خلال هذا الجدول، انه بالنسبة لسنة 1987 هناك ارتفـــاع سنوي بنسبة 7,4٪، وبارتفاع 52,8٪ بالمقارنة مع سنة 1982، وارتفاع بنسبة 52٪ في الاسعار خلال خمس سنوات شيء كبير، خاصة، اذا ، كان الارتفاع في المواد الاساسية، هذا بصفة عامـــة
أما عن ارتفاع الاسعار الخاص بالمواد الاساسيه، فيمكن توضيحه من خلال الجدول التالـــي:

مستوى التجمـــع	الوزن %	المؤشرات السنويـــة				
		1983	1984	1985	1986	1987
الخبز، الحبوب	143,7	103,6	123,4	144,9	163,2	174,1
لحوم وأحشاء الخروف	170,5	103,6	109,2	131,7	172,1	183,0
لحوم وأحشاء العجل	72,5	106,9	106,2	124,0	163,0	184,5
دواجن، بيض	74,5	97,9	103,2	125,7	141,4	141,5
أسماك	16,1	105,7	106,4	118,1	132,8	135,9
لحوم، أسماك معلبة	0,8	114,6	128,7	133,9	146,3	174,0
خضـــر	185,1	104,9	110,5	119,8	137,9	141,4
فواكه	102,2	117,0	127,4	145,3	147,3	161,1
حليب، جبن ومشتقاته	72,6	101,2	102,8	110,5	119,3	134,1
زيوت ومواد دسمه	42,3	102,8	111,3	112,9	120,8	138,8
سكر ومواد سكرية	19,3	101,4	104,3	107,7	111,0	121,6
قهوة، شاي	29,9	100,0	100,1	105,4	130,6	222,7
المشروبات (غير الكحولية)	14,4	29,4	106,1	109,7	118,9	125,8
مواد غذائية أخرى	11,0	105,8	114,3	125,3	131,6	150,5
بطاطـــس	45,1	120,2	141,9	130,1	181,7	165,2

(O.N.S 1987) Alger n°65 p.3

والى جانب المواد الأساسية للاستهلاك اليومي ، يمكن ذكر مواد اخرى عرفت ارتفاعا محسوسا في أسعارهما : كالكراء + 13،8 % وتكاليف الاصلاح + 10،2 % ، الصحة ووقاية البدن + 8،5 % ، (الحلاقة ، الحمام ، المرشى) + 13،6 % ، مما يؤثر – بطبيعة الحال – على القدرة الشرائية للعامل خاصة وأن الاجور لم تعرف – في أي حال من الاحوال – نفس الارتفاع مواد الاستهلاك وعليه ، تطرح مشكلة رضا العمال عن نظام الاجور الجديد استنادا الى أسعار مختلف المواد والخدمات في السوق .

5 – المرحلة ما بين 1987 و 1988 .

الشيء الملاحظ خلال هذه المرحلة حسب المعطيات الاحصائية لـ (O.N.S ، 1988) أن المؤشر العام للاسعار قد واصل ارتفاعه ، بعد ما سجل انخفاضا في شهر ديسمبر 1987 ، وقد وصل خلال الشهر الاول من سنة 1988 الى 163،7 ، أي ارتفاعه بنسبة 4،7 % والجدير بالملاحظة حسب نفس المعطيات الاحصائية ، ان الاسعار لم تتغير كثيرا خلال هذه المرحلة بالمقارنة مع الفترة ما بين جانفي 1986 وجانفي 1987 ، حيث كان التضخم يساوي 11،2 % (O.N.S ، 1988)

لكن الشيء الجدير بالذكر أن الاسعار – بصفة عامة – لم تعرف ثباتا خلال أية مرحلة من المراحل المدروسة ، بل واصلت في الزيادة ، ولو بنسب صغيرة ، هذا الى جانب عدم تغير الأجور كثيرا منذ بداية سنة 1980 وتقلبات الاسعار حسب (Web 1987) الملاحظة على البضائع والخدمات الموجهة للاستهلاك ، والتي زادتهما تفاقما المضاربة في الاسعار ، التي تعرفها السوق السوداء ، مما يبين انحدار قيمة "الدينار" لكنهما غير كافية لتفسيره .

ومن خلال ما سبق ، يمكن استنتاج ، أنه اذا ارتفعت أسعار مواد الاستهلاك بنسب أكبر من ارتفاع الاجور ، جعل العمال يطرحون أسئلة عديدة على أنفسهم منها المنفعة أو الرضا الذاتي الذي يمكن الحصول عليه من خلال العمل وتأدية النشاط اليومي . فاذا لم يجد تعزيزا كافيا لقاء العمل الذي يقوم به ، يخفض – لا محالة – من جهده ونشاطه وقد يتبع سلوكات سلبية كالتمارض والتغيب المقنع وما الى ذلك ...... ، أي بعبارة أخرى تصبح اتجاهاته سلبية نحو أجره بصفة خاصة ، ونحو عمله بصفة عامة ، والابتعـــــن ظاهرة ارتفاع الاسعار يقود الى التعرض وظاهرة أخرى هي : "السوق السوداء" الناجمة أساسا عن نقص بعض المواد الاساسية في السوق العادية وأصبحت السوق السوداء حسب (Yennad 1987) تشكل جزءا من المحيط الاقتصادي ، وأسعار هذه السوق – في الغالب – خيالية تفوق كل التقديرات ، فليس من النادر أن تباع مواد اليوم – حسب صاحب المقال – بسعر يفوق عشر مرات سعرهما الحقيقي ويبقى العامل أو المواطن

في هذا كله ، هو الذي يدفع الثمن ، ومخالفات التسعيرة موجودة خاصة في قطاع المواد الغذائية ذات الاستهلاك اليومي ، مما يزيد من حدة تدهور القدرة الشرائية للعمـــال بصفة عامة .

وكنتيجة عامة لما سبق التعرض اليه من خلال هذا الفصل : فان ارتباط كل هذه المظاهرة السلبية : ارتفاع الاسعار ، ندرة المواد الاساسية الفراغ القانوني السائــد قبل تطبيق النظام الجديد للاجور وعدم قدرة بعض المؤسسات على التطبيق الفعال لمعايير هذا النظام يثير اشكالية رضا العمال وتقبلهم للنظام الجديد للاجور ، ومن المعطيـات الميدانية لهذا البحث ، يمكن معرفة ما اذا كانت هذه العوامل تؤثر أم لا على رضا العمال واتجاهاتهم بصفة عامة نحو النظام الجديد للاجور . لكن قبل ذلك ، تجدر الاشارة الى عملية تقويم الوظائف والطرق التقنية المستعملة فيها ، لانها هي الاساس في تحديد الاجور والتمييز بين مختلف الوظائف داخل المنظمات مع التركيز - خاصة - على طريقة التقدير بالنقط مادامت هي الطريقة التي استعملت من خلال شبكة الاجور الاخيرة .

الفصل الثالث

- تقويم الوظائف

مقدمة :

تعتبر عملية تقويم الوظائف الاساس في تحديد الاجور والتمييز بين مختلف الوظائف داخل المنظمة عن طريق معايير موضوعية وعلمية . ونظرا لاهميتها في تحديد الاجور، ارتأى الباحث تخصيص فصل لهذه العملية ، حتى يوضح كيفية القيام بها والمراحل المتبعة في ذلك وطرق التقويم الموجودة ، الى جانب استهلال هذا الفصل بتحديد مفهوم تقويم الوظائف، ثم التطرق الى العلاقة الموجودة بين هذه العملية وتحديد الاجور

ا - تحديد المفاهيم :

يعرف منصور، (1979) تقويم الوظائف: "بأنه تحديد للقيمة المادية النسبية لكل وظيفة من وظائف المنظمة ، عن طريق ايجاد أسس موضوعية ، وعادلة لنصيب كل فرد، فيما يحصل عليه لقاء عمله"[1] أي أن تقويم الوظائف عبارة عن استخدام معايير موضوعية وعلمية لتحديد قيمة مالية لكل منصب عمل أو وظيفة ما .

ويعطي فرج (1973) نفس التعريف السابق تقريبا لعملية تقويم الوظائف اذ يرى "بأنها عبارة عن تحديد قيمة مالية لكل وظيفة داخل مؤسسة العمل على أساس من الموضوعية والعدالة".

والمقصود بالاسس الموضوعية ، العوامل أو المعايير التي تكون الوظيفة وتميزها عن غيرها . ونفس التعريف يعطيه كل من عادل (1981)، وبحوش (1984). وعملية تقويم الوظائف يتطرق الى العوامل المكونة للوظيفة دون التعرض الى شاغل هذه الوظيفة ، وفي هذا الصدد يعرف عبد الوهاب (1973) تقويم الوظائف "بأنه محاولة لتحديد ومقارنة العوامل التي تتطلبها الوظيفة بعد حصر جميع العمليات التي تدخل في نطاقها وذلك دون التعرض لمؤهلات شاغلها أو قدراته المختلفة" (ص 86)

هذا مايقود الى التمييز بين تقويم الوظائف وتقويم الافراد، وفي هذا الشأن يرى عليش (1979) بأن: "تقويم الوظائف يختلف عن تقويم الافراد، فالاول يحدد قيمة الصعوبة ومستوى المجهود الذي تتطلبه الوظيفة .أما الثاني فيحدد مدى استجابة الموظف لمتطلبات الوظيفة ومقدار مايبذله من جهود بغرض تحقيق أهدافها" (ص 455).

أي أن تقويم الوظائف يهتم بالتمييز بين وظيفة وأخرى، باتباع أسس موضوعية ومعايير علمية

في حين أن تقويم الافراد عملية يتم من خلالها التمييز بين الافراد عن طريق مايبذلونـــه من جهود في تحقيق متطلبات هذه الوظائف، ويمكن التمييز بين الافراد حتى وان كانـــوا يشغلون نفس الوظيفة . بعد تحديد مفهوم تقويم الوظائف، ومفهوم تقويم الافراد والتمييز بينهما يمكن الانتقال الى المفهوم الاجرائي لعملية تقويم الوظائف في هذا البحث، وفي هذا الصـــدد يتبنى الباحث التحديد الذي وضعته وزارة العمل الجزائرية في :
Guide des travaux de classifications des postes de travail (1982)
لمفهوم تقويم الوظائف في اطار القانون العام للعامل، هذا لان هذا البحث يجري في اطـــار القانون السالف الذكر. تعرف وزارة العمل (1982)، تقويم الوظائف : "بأنها عملية أساسيـــة في ترتيب الوظائف، تمكن من ايجاد القيمة النسبية لمختلف العناصر أو العوامل المكونـــة لمركز العمل، استنادا الى معايير مختارة من قبل، وترتيب المركز في الهرم". (ص 16).

اا- أهمية تقويم الوظائف :

لعملية تقويم الوظائف أهمية بالغة بالنسبة للمنظمة والعاملين بها ويحدد عـــادل (1981) أهمية عملية تقويم الوظائف في العناصر التالية :

1- ان تقويم الوظائف يمكن المنظمة من وضع سياسات عادلة وثابتة للاجور، ويكـــون الاختلاف في الاجر بين وظيفة وأخرى على أساس المعايير الموضوعية والعلميـــة لكل منهما، بحيث يتناسب الاجر مع درجة متطلبات كل وظيفـــة .
2- اقتناع كل من الادارة والعمال والنقابات بالنظام العادل، الواضح للاجور في ضـــوء تقويم موضوعي للوظائف.
3- التقليل من منازعات العمال وشكاويهم عن طريق ماتوفره هذه العملية (**تقويم الوظائف**) من معلومات وحقائق حول سياسة الاجور وكيف تم تحديدها .
4- تساعد عملية تقويم الوظائف الادارة في الحصول على معلومات كافية ودقيقة حـــول كل وظيفة ، مما يجعلها قادرة على القيام بوظيفتها على أحسن وجه ، خاصة بشـــأن اختيار وتدريب وترقية العمال، وعلاوة على هذا فان هذه العملية تساعد الادارة فـــي التنبؤ بمقدار قيمة العبء المالي لاي وظيفـــة .
5- تحدد هذه العملية مسؤولية كل عامل في العمل وعليه ينقص تدخل السلطة ، مـــادام كل فرد يعلم حدود مسؤوليته .

من هذه النقاط، يمكن استنتاج أن أهمية تقويم الوظائف تتعدى التحديد الموضوعي لسلم الاجور، مما يساعد الادارة في عمليات عديدة منها، التكوين، الاختيار، انشاء وظائف أخرى، بالاضافة الى أن هذه العملية تقرب بين الادارة والعمال، وتقلص المنازعات كما ذكر آنفا.

ولكي تتحقق هذه الاهمية في عملية تقويم الوظائف، فان ثمة مراحل أساسية، على هذه العملية اتباعها حتى تحقق الغرض الذي وضعت من أجله.

III- مراحل عملية تقويم الوظائف:

يرى عادل (1981)، أن عملية التقويم الجيدة لابد أن تمر على مراحل أساسية يذكرها فيما يلي:

1- التخطيط الجيد لبرنامج التقويم:

ويشمل هذا التخطيط اعداد برنامج سليم للتقويم ورصد المبلغ المالي الكافي لذلك وتحديد من يقوم بعملية التقويم سواء من داخل المنظمة أو من خارجها، وتحديد نوع الوظائف على التقويم، واختيار الطريقة المتبعة في التقويم التي تتناسب مع وظائف المنظمة وامكانياتها وكذلك التكاليف بعد عملية التقويم أي زيادة الاجور لبعض الوظائف.

2- الاتصال بالعاملين على كافة المستويات في التنظيم:

تنظيم ندوات أو مؤتمرات أو نشر وتوزيع نشرات الغرض منها توضيح برنامج التقويم وأهدافه لكافة العاملين لضمان تعاونهم في سبيل تحقيق نجاح البرنامج والقضاء على الاشاعات التي قد تسيء للبرنامج وتحد من فعاليته.

3- الوصف الاولي للاعمال والوظائف:

يتم في هذه المرحلة الوصف الكامل والدقيق لكل وظيفة عن طريق تحليل هذه الاخيرة الى عواملها الاولية لتوضيح متطلبات الوظيفة والمسؤولية التي تتطلبها ودرجة المهارة ونوع القدرة الذهنية والعضلية المطلوبة فيمن يشغلها وطبيعة ظروف العمل، ويتوقف البرنامج الناجح لتقويم الوظائف كثيرا على مدى صحة ودقة عملية وصف وتحليل الوظائف.

4- وضع الخطوات التفصيلية لبرنامج التقويم :

يتم في هذه المرحلة تحديد الخطوات الاساسية التي تسير عليها عملية التقويم من البداية الى النهاية، ويجب أن تتسم هذه الخطوات بالشمول والترابط والبساطة حتى يؤدي كل خطوة غرضها كاملا.

ويمكن الاستنتاج من خلال النقاط السالفة الذكر أن عملية تقويم الوظائف ليست بالعملية السهلة كما يتوقع البعض، بل تتطلب جهدا كبيرا، وباتباع خطوات سليمة من التخطيط للعملية الى نهايتها مع التركيز خاصة على جانب الاتصال بالعمال، لان هذه العملية تخصهم بالدرجة الاولى، وذلك لضمان مشاركتهم في العملية وتوضيح الصورة لهم حتى يشعروا بالراحة والاطمئنان والرضا عن برنامج التقويم، وكذا الحد من الاشاعات التي تجد المجال واسعا اذا غاب الاتصال التنظيمي الفعال، الشيء الذي قد يكون اتجاهات سلبية نحو برنامج التقويم لدى العمال. هذا الى جانب أهمية تحليل العمل في عملية تقويم الوظائف، الذي يعتبر الاساس في هذه العملية لما يقدمه للمنظمة من معلومات فيما يخص مختلف الوظائف محل التقويم.

ا- تقويم الوظائف وبناء هيكل الاجور:

العلاقة بين تقويم الوظائف وبناء هيكل علاقة واضحة، اذ أن تقويم الوظائف يميز بين مختلف الوظائف على أساس معايير معينة والقيمة النسبية لكل وظيفة تنعكس على الاجر الخاص بهذه الوظيفة هذا لان الوظائف تختلف فيما بينها وتتفاوت من حيث المهارات والقدرات المطلوبة لادائها وما الى ذلك من العوامل، وعلى هذا الاساس، فان عملية تقويم الوظائف وبناء هيكل الاجور تقوم بتحديد القيمة النسبية لكل وظيفة، ثم ترجمتها الى أجور وتحتوي هذه العملية على جوانب عديدة منها تحديد العوامل التي على أساسها تقوم الوظائف واختيار طريقة من طرق التقويم وتطبيقها ثم وضع هيكل الاجور، ويمكن تفصيل هذه الخطوات فيما يلي:

1ا- تحديد العوامل التي على أساسها يتم تقويم الوظائف :

تعتبر العوامل التالية هي التي تحسب على اساسها القيمة النسبية لكل وظيفة ويتم كذلك بواسطتها التمييز بين مختلف الوظائف.

والعوامل الشائعة التي على أساسها تقوم الوظائف حسب عاشور (1983) ص 449 452 هي كما يلـــي:

أ) ـ المتطلبات العقلية وتحتوي علـى:

- القدرات العقلية
- الصفات الشخصية (مثل المثابرة في العمل، التعاون، والعمل مع الاخريــن).
- المعرفة بالعمـل
- التعلـيم

ب) ـ متطلبات المهارة وتحتوي على:

- المهارات اليدوية
- المهارات الحسية
- المهارات العقلية كحل المشكلات ووضع قرارات معينة
- مدة الخبرة والتدريب اللازمين

والمهارات حسب "عاشور"، (1983) هي خبرات تكتسب من الاداء الفعلي للعمل، والمهـارات تختلف عن المتطلبات العقلية، اذ قد تتوفر لدى الفرد معلومات **عن العمل و القدرات العقلية** اللازمة لادائه، الا أن خبرات الممارسة (المهارات بأنواعها) قد تعوزه وبالتالي لايستطيـــع أداء العمل بالسرعة والدقة المطلوبـين.

ج) ـ عوامل جسمانيـة :

كالمتطلبات الجسمية اللازمة لاداء العمل مثل بذل الجهد ووضعية الجسم أثنـــاء العمل (وقوف، جلوس، انحناء، نقل مواد ما الخ...)

د) ـ المسووليـــات :

والتي قد تكون احدى العوامل الاتية أو أكثر والتي يتطلبها العمل، والعوامل الـتي تندرج تحت المسووليات هي كالآتـي:

- صيانة أو تشغيل الاجهزة والآلات
- شراء أو بيع أو فرز أو تخزين الادوات والمواد
- امساك الدفاتر والسجلات أو مراجعتها أو حفظها
- حفظ النقدية (الامانـة).

- الاشراف على الافراد العاملين أو توجيههم ومراقبتهم

- التعامل مع الجمهـور

وتقوم المسؤولية حسب **"عاشور"** (1983) بتقدير تكلفة الفشل في أداء الفرد لعملـه مع افتراض أن لهذا الفرد مؤهلات وقدرات تجعله قادرا على حمل مثل هذه المسؤوليـات ووجود الرغبة لديه في ذلك.

هـ ا - ظروف العمـل:

وهي تشمل مجمل المؤثرات التي يخضع لها الفرد في تأدية عمله مثل الضوضـاء الغبار، الرطوبة، الحرارة، ومخاطر العمل، التي قد يتعرض لها العامل باعتبارها كامنـة في طبيعة العمل.

وبعد اختيار العوامل، التي يتم على أساسها تقويم الوظائف، نجمع المعلومـات التي تعكس مدى توافرها في كل وظيفة وهذا عن طريق تحليل العمل الذي هو العملية الاساسية في جمع البيانات عن كل وظيفة، وتقدير الاهمية النسبية التي تعطي لكل وظيفة من الوظائـف محل التقويـم.

ولتوضيح المعلومات الضرورية لاجراء عملية تقويم الوظائف على أساس العوامـل الخمسة المذكورة سلفا، فمن الضروري توضيح ذلك عن طريق الجدول الافتراضي اللاحـق :

ولتوضيح المعلومات الضرورية لاجراء عملية تقويم الوظائف على أساس العوامل الخمسة المذكورة سلفا . فمن الضروري توضيح ذلك عن طريق الجدول الافتراضي اللاحق

الجدول رقم 13 ويمثل العوامل الخمسة التي على أساسها تقوم الوظائف

اسم الوظيفة : عدد العاملين فيها : وجبات الوظيفة :
التاريخ :

المتطلبات العقلية	المهارة	العوامل الجسمانية	المسؤولية	ظروف العمل
عدد سنوات التعليم العام	نوع المهارات المطلوبة	نوع المجهود الجسماني	الاجهزة والالات	مكان العمل
عدد سنوات التعليم المتخصص	انجزات السابقة المطلوبة :	واقفا سائر جالسا القوة العضلية المطوبة :	المواد	طبيعة العمل
نوع المعرفة بالعمل	السرعة والدقة المطلوبين في الاداء	التعب الذي يكتنف الاداء :	السجلات والدفاتر	الظروف المحيطية
القدرات الرياضية والحسابية المطلوبة	الوظائف الموجودة في المنظمة والتي تؤهل وتعد لهذا العمل	الجنس ذكر - انثى قوة الابصار المطلوبة	الاشراف	المخاطرة
ماهي السجلات التي يتم اعدادها	هذا العمل يؤهل للوظائف التالية	متطلبات جسمانية اخرى	مسؤوليات اخرى	خصائص اخرى لظروف العمل
الصفات الشخصية	مهارات أخرى	....	...	...

(1962) BELDER في "عاشور" (1983" ادارة القوة العاملة صفحة 453
دار النهضة العربية

2) - اختيار طريقة للتقويم وتطبيقها :

تلي مرحلة تحديد العوامل التي على أساسها تقوم الوظائف، مرحلة اختيار طريقة للتقويم وتطبيقها، وفي هذا الشأن هناك أربعة طرق أساسية يذكرها برنابي "[illegible] (1981)" كما يلي:

أ) - الطرق الوصفية أو غير الكمية
- طريقة المراتب
- طريقة التدرج أو الترتيب

ب) - الطرق الكمية
- طريقة مقارنة العوامل
- طريقة التقدير بالنقط

وقبل التطرق الى شروط تطبيق طريقة من طرق تقويم الوظائف، يجدر الباحث استعراض طرق تقويم الوظائف باختصار، مع شرح لجميع تفاصيل طريقة التقدير بالنقط، مادامت الطريقة التي استعملت في الجزائر.

أ) - طريقة المراتب :

تتمثل هذه الطريقة في تصنيف مراكز العمل تنازليا من الاكثر أهمية الى الاقل أهمية. وتتلاءم هذه الطريقة مع المؤسسات الصغيرة حيث مراكز العمل متنوعة كثيرا. ويتمثل عمل أعضاء لجنة التقويم وفق هذه الطريقة في المقارنة بين مركزين وتحديد أيهما أكثر أهمية من الثاني، ثم مقارنة مركز ثالث مع الاول والثاني وهكذا... الى أن يتم تقويم كل المراكز.

ومن عيوب هذه الطريقة، عدم امكانية تطبيقها مع عدد كبير من الوظائف، الى جانب صعوبة تفسير الحكم على أن هذه الوظيفة أهم من وظيفة أخرى برجوان، بوتي، بيلانجي [illegible] (1934)

ب) - طريقة التدرج.

تنبني هذه الطريقة على فكرة وجود فروق طبيعية متدرجة في مستويات الصعوبة ومسؤولية الوظائف داخل أي مدى وظيفي ويمكن ابراز هذه الفروق بوضع كل الوظائف المتماثلة من حيث الصعوبة والمسؤولية حتى ان اختلفت من حيث نوع العمل في مستوى وظيفي معين وتتفق هذه الطريقة مع طريقة المراتب في تقدير الاهمية النسبية للوظيفة ككل دون تجزئتها

الى العناصر التي تكونها (هاشم، 1979)..

جـ- طريقة مقارنة العوامـل:

يتم تقوم الوظائف وفق هذه الطريقة على اساس مالي ويحدد مكان كل وظيفة بالنسبة لاخرى استنادا الى عوامل اساسية كالصعوبة، الدقة التي تميز واجبات الوظيفة الخ...

وتتلخص خطوات تقويم الوظائف وفق هذه الطريقة فيما يلي:

1- تحليل الوظائف وتصميم بطاقات الوصف

2- تحديد وتعريف المعايير التي تكون اساسا للتقويم

3- اختيار عدد من الوظائف الاساسيه يتراوح عددها بين 5 و 25 وظيفة لتكون وظائف قياسية.

4- ترتيب الوظائف تحت العوامل أو المعايير السابق تحديدها

5- توزيع متوسط اجور الوظائف الرئيسية السابق اختيارها، على العوامل السابق تحديدهـا.

6- تحديد مقياس مقارنة العوامل واضافة بعض الوظائف الاساسية التكميلية.

7- الشروع في عملية التقويـم.

ومن عيوب هذه الطريقة، صعوبة تحديد مقياس محدد للمقارنة الى جانب صعوبة شرحها للقائمين بعملية التقويم (كامل، 1965)

د- طريقة التقدير بالنقط:

تعتبر هذه الطريقة أكثر الطرق شيوعا، للدقة التي تتميز بها ولنتائجها الصحيحة نسبيا (راشد، 1981) ص 228. وطريقة التقدير بالنقط هي أكثر الطرق تعقيدا، الى جانب مقارنة العوامل وتتطلب جهدا أكبر وتكلفة أكثر، غير أن نتائجها أكثر دقة (عليش1979).

ويتم تقويم الوظائف وفق هذه الطريقة باستخدام معايير حسابية، تترجم الى عـدد من النقط، تحدد العوامل التي تمثل المكونات الرئيسية للوظيفة (عليش، 1979). وتتلخـص خطوات هذه الطريقة حسب "راشد"، (1981) فيما يلـي:

1- تحديد العوامل الواجب دراستها في كل وظيفة، مع تعريف دقيق لهذه العوامل. وقـد تشتمل هذه العوامل الرئيسية على عوامل فرعية، وتختلف هذه العوامل من وظيفة لاخـرى بطبيعة الحال، ورغم اختلاف الوظائف في العوامل التي تكونها الا ان هناك عوامـل مشتركة قد توجد في كل الوظائف، ويمكن تمثيل هذه العوامل المشتركة بين الوظائف فـي الجدول التالـي:

جدول رقم (14) ويمثل العوامل المشتركة بين مختلف الوظائـــف :

	عامل رئيســــي	عوامـــل فرعيــــــــة
1	المهارة	ثقافة ، خبرة ، مقدرة ذهنية ، مهارة يدوية ، المبادرة
2	المجهودالذهني والعضلي	تركيز ذهني، مجهود بدني
3	المسووليـــــة	على الآلات، المواد، الافــراد
4	ظروف العمـــل	مخاطر، بيئة العمل، علاقات العمــل

عادل راشد (1987) ادارة للافراد دار النهضة العربيـــة ص 229

فعامل المجهود مثلا موجود في كل الوظائف، الا أن صبغته ودرجته تختلف مـــن وظيفة لاخرى، فمثلا هناك وظائف تتسم بالمجهود الذهني أكثر من المجهود العضلي والعكـــس صحيح.

2ـ اتباع طريقة لقياس أهمية العوامل بالنسبة لكل وظيفة وهذا بتقدير عدد من النقط لكل عامل من العوامل. ثم تقويم كل عامل باعطائه نسبة من النقاط، بعد دراسة مستوفية من طـــرف اخصائي التقويم، وعملية تحديد نقاط مختلف العوامل هي عملية اجتهادية أي لا تتبـــع أية قاعدة. فالجدول التالي مثلا يوضح تقدير نقاط لمختلف العوامل المشتركة اتفـــاق أعضاء لجنة التقويم في احدى الموسســـات.

جدول رقم (15) ويمثل العوامل الرئيسية في احدى الموسســات :

العوامـــل	عدد النقـــــاط	النسبـــــة %
المهـــارة	40	%40
المسووليـــة	35	%35
المجهود الذهني والعضلي	10	%10
ظروف العمـــل	15	%15
المجمـــوع	100	%100

عادل راشد (1981) ادارة الافراد (دار النهضة العربية) ص 230

3- يتم في هذه المرحلة تقسيم العوامل الى درجات، وهذه الدرجات، هي التي تعكس أهمية مختلف العوامل الى مختلف الوظائف ولعل المثال التالي يوضح أكثر هذه الطريقة وليكن عامل المهارة هو المثال التوضيحي. وتحتفظ النقطة الخاصة بهذا العامل في الجدول السابق أي 40 نقطة أو 40% من مجموع النقاط الخاصة بالعوامل الرئيسية، ثم يقسم هذا العامل الى عوامله الفرعية.

وفي نفس الوقت توزع الاربعون نقطة (40) على العوامل الفرعية، وليكن على الشكل التالي الثقافة 10 نقاط، الخبرة 15 نقطة، مهارة يدوية 5 نقاط، المبادرة 10 نقاط ثم تعطي درجات لكل عامل فرعي، ولتكن أربع أو خمس درجات، فمثلا عامل الثقافة تعطى له خمسة درجات، وتعطى لكل درجة من هذه الدرجات عدد من النقاط تزيد من درجة لاخرى على شكل مقدار ثابت وهذا لابراز الاهمية النسبية لكل درجة في كل وظيفة. والجدول التالي يوضح ماسبق ذكره.

الجدول رقم (16) ويمثل توضيحا للمثال السابق (تخطيط العوامل الفرعية لعامل الثقافة)

الدرجة	النقاط	وصف الدرجة
الاولى	10	تحتاج الى مقدرة على قراءة وكتابة بعض الكلمات والارقام
الثانية	15	تحتاج الى مقدرة على القراءة والكتابة للعمليات الحسابية البسيطة
الثالثة	20	تحتاج الى مقدرة على كتابة التقارير والمراسلات
الرابعة	25	تحتاج الى مقدرة على الالمام بالعمليات الحسابية الدقيقة ومراجعتها.
الخامسة	30	تحتاج الى مهارة خاصة ومؤهل جامعي مع خبرة مراجعة الحسابات

راشد (1981) ادارة الافراد (دار النهضة العربية) ص 231

وهكذا دواليك بالنسبة للعوامل الفرعية الاخرى، الخاصة بكل العوامل الرئيسية المذكورة سلفا . ويعد ذلك تحدد القيمة النسبية لمختلف العوامل كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (17) ويمثل القيمة النسبية لمختلف العوامل الفرعية .

العوامل	الاهمية النسبية لكل عامل	الدرجة الاولى	الدرجة الثانية	الدرجة الثالثة	الدرجة الرابعة	الدرجة الخامسة
1- المهارة		10	20	30	40	40
- الثقافه	تمثل 40٪	15	20	25	30	35
- الخبرة		10	15	20	25	30
- المبادرة		5	15	25	35	45
- المهارة اليدوية						
2- المسؤولية		15	20	25	30	35
- عن الآلات		10	20	30	40	50
- عن المواد	تمثل 35٪	10	15	20	25	30
- عن الافراد						
3- المجهود		5	15	25	35	45
- ذهني	تمثل 10٪	5	10	15	20	25
- عضلي						
4- ظروف العمل		5	15	25	35	45
- مخاطر العمل	تمثل 15٪	5	10	15	20	25
- بيئة العمل		5	10	25	35	45
- علاقة العمل						

عادل راشد (198[illegible]) ص 232 ادارة الافراد دار النهضة العربية

14- يتم في هذه المرحلة اختيار الوظائف النموذجية الممثلة لمجموع وظائف المؤسسة ويتم أولا تقويم هذه الوظائف النموذجية لتسهيل عملية تقويم باقي الوظائف الاخرى، ومن هنا تبدو أهمية اختيار هذه الوظائف النموذجية اختيارا صحيحا وبالعدد الذي يتماشى والنسبة الكلية للوظائف بالمؤسسة . ويكون تقويم هذه الوظائف على اساس الجدول أعلاه .

أما الجدول التالي فيوضح عملية تقويم الوظائف النموذجية استنادا الى مثال توضيحي:

جدول رقم (18) ويمثل مثالا توضيحيا حول عملية تقويم الوظائف النموذجيه :

عامل رئيسي	مهارة				مسؤولية			مجهود		ظروف عمل			
عامل فرعي / الوظيفة	ثقافة	خبرة	مبادرة	مهارة يدوية	عن الآلات	عن المواد	عن الأفراد	ذهني	بدني	مخاطر	بيئة عمل	علاقات عمل	مجموع
وظيفة نموذجية (1)	5	7	10	10	9	5	11	4	3	5	2	5	77
وظيفة نموذجية (2)	3	5	7	15	10	5	15	5	2	2	2	10	82
وظيفة نموذجية (3)	5	10	1	15	7	10	3	2	5	6	4	3	71
وظيفه نموذجية (4)	10	8	5	10	3	4	11	5	4	6	1	7	74
الخ	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..

عادل راشد (1981) ص 233 ادارة الافراد دار النهضة العربية .

15- في هذه المرحلة يكون دليل تقويم الوظائف متوفرا وعليه لايبقى سوى ترجمة بيانات دليل تقويم الوظائف الى قيم مالية ولتحديد الاجر بالنسبة لكل وظيفة .

- مزايا ومشكلات طريقة التقدير بالنقط:

من مزايا هذه الطريقة الدقة في التقويم، وسهولة اختيار الوظائف النموذجية بالمؤسسة "راشد" (1981)، الا أنه رغم هذه المزايا، ثمة مشكلات تعتلي مسار هذه الطريقة يذكرها "راشد" (1981) كما يلي:

1- صعوبة تقدير أهمية العوامل التي يجب دراستها ونسبة النقاط التي تعطى لكل منها.

2- تتطلب هذه الطريقة وقتا طويلا وجهدا كبيرا.

3- صعوبة شرح هذه الطريقة للعمال والمشرفين.

والشيء الممكن استنتاجه عن هذه الطريقة هو أن الدقة التي تميز نتائجها في تقويم الوظائف تغطي عيوبها ومشكلاتها.

وبعد اختيار طريقة من الطرق الاربعة في عملية التقويم، تأتي مرحلة تطبيق هذه الطريقة. وتتطلب عملية التطبيق عدة شروط يجب احترامها في ذلك، يذكرها (1981) ([illegible] / TGF.) كما يلي:

1- تحديد المسؤولية في متابعة عملية التقويم وتكون هذه المسؤولية موكلة في غالب الحالات لفرد واحد، الا أنه يمكن ان يتقاسم هذه المسؤولية جماعة ما.

2- اختيار طريقة لتقويم الوظائف، التي يمكن تطبيقها بسهولة

3- تحضير وصف العمل، اي تحليل الوظائف محل التقويم.

4- تقويم الوظائف.

5- تحويل التقويمات المختلفة الى قيم نقدية

6- اتخاذ اجراءات فيمايخص الوظائف الجديدة التي استحدثت ولم تقوم بعد.

وبعد اختيار طريقة لتقويم الوظائف وتطبيقها، تأتي مرحلة تطبيق الهيكل الجديد للاجور، وماتحمله هذه المرحلة من مشكلات اثر التغيير من النظام السابق للاجور الى نظام جديد للاجور ونتيجة لذلك، ارتأى الباحث شرح وتحليل عملية تطبيق الهيكل الجديد للاجور.

تطبيق الهيكل الجديد للاجور:

بعد عملية تقويم الوظائف وترجمة مختلف الدرجات الى هيكل أجور، تبرز مشكلة التغيير من نظام أجور قديم الى نظام جديد، هذا لان بعض الوظائف أجورها بعد عملية التقويم، نتيجة ادخال معايير جديدة في حساب درجات هذه الوظائف، ورغم ذلك لاتستطيع المنظمة تخفيض أجور هذه الوظائف لتحسبها لردود أفعال العاملين بها. أما الجانب الثاني من المشكلة، فهو الوظائف التي ترتفع أجورها عن النسبة التي كانت عليها قبل عملية تقويم الوظائف، فهذا يتطلب تخصيص جزء من الميزانية لمواجهة زيادة الاجور في هذه الوظائف وعليه فقبل الشروع في عملية تقويم الوظائف بمنظمة ما، ينبغي تخصيص نسب مالية لمواجهة مشكلة ارتفاع الاجور، ومن الوسائل العملية لمواجهة هذه المشكلة تمديد نتائج تقويم الوظائف

وتطبيق هيكل الاجور الجديد الى فترة طويلة حيث وصلت في احدى المنظمات البريطانية الى 10 سنوات (المكتب القومي للشغل 1970)، ونفس الشيء بالنسبة للجزائر اذ وصلت الفترة مابين تحضير قوانين القانون العام للعامل وتطبيقه الى مايقل عن حوالي 7 سنوات، قد واجهت الجزائر مشكلات أخرى كخضوع كل المنظمات العمومية الى نفس القانون بالاضافة الى مشكلة نظام الاجور الموروث عن الاستعمار. بالاضافة الى هذه المشكلات فان عملية اقامة التوازن بين الوظائف المختلفة من حيث المعاملة المالية من الامور الصعبة. ولانستطيع عملية تقويم الوظائف مهما كانت ارضاء كل الفئات. لان كل فئة تدعي أن عملها يتطلب أجرا مرتفعا، لانه يتميز بالدقة والصعوبة وما الى ذلك (الحلو، 1973)، وكلما كانت الفروق كبيرة بين النظام الجديد والقديم للاجور، فان هذا يؤدي الى بروز عوامل عدم الرضا والتشكك في هذا النظام الجديد. وفيما يتعلق بالتنفيذ تظهر مشاكل أخرى مثل تقويم بعض الاعمال بصفة منخفضة عما هي عليه في مؤسسات أخرى، أو بالمقارنة بالمعدلات الداخلية في نفس المؤسسة، ففي هذه الحالات قد يعاد تقويم هذه الوظائف، أو يقدر الاجر جزئيا بعوامل أخرى غير العوامل المتبعة في عملية التقويم كاقرار علاوات أو زيادات اضافية. علاوة على مشكلة الوظائف المرتفعة الاجور بالمقارنة ما قررته عملية تقويم الوظائف فان أي تخفيض في أجورها يؤدي الى اشاعة عدم الرضا لدى العاملين بهذه المناصب. ومن بين الوسائل المتبعة لحل هذه المشكلة نقل العاملين بهذه الوظائف الى أعمال عليا تتلاءم والاجور التي يتقاضونها أو تزال هذه الزيادة تدريجيا على فترة زمنية، معينة (المكتب الدولي للشغل (1970)) والشيء الملاحظ هو أن الحلول المقترحة لوضع حد لمشكلة التغيير من نظام أجور قديم الى نظام جديد، عبارة عن حلول مفتعلة لاتتفق مع فلسفة تقويم الوظائف. نتيجة لذلك فان نتائج عملية تقويم الوظائف يجب أن تكون ايجابية ودقيقة، حتى يمكن تطبيق هيكل الاجور بدون أي عائق بالاضافة الى صياغة نظام للتغذية العكسية للتصحيح وعليه يجب الاشارة الى النتائج المفروض استخلاصها من عملية تقويم الوظائف.

نتائج عملية تقويم الوظائف:

يرى "فرج" (1973) أن أهم النتائج التي يجب تحقيقها من عملية تقويم الوظائف هي:

1- تحقيق عدالة الاجر، وذلك بأن يتقاضى شاغل الوظيفة اجرا يتناسب مع اهميتها، فالوظيفة ذات المسؤولية الكبيرة تحتاج الى اجر أعلى من غيرها.

2) المحافظة على التناسق في مستويات الوظائف وذلك بتحديد مستويات مختلفة، يحتوي كل منها على عدد من الوظائف يحمل قدرا متناسبا من المسؤولية والجهد المبذول، أي أن الوظائف المتماثلة تعامل بنفس المعاملة حتى يتحقق مبدأ المساواة

3) زيادة الكفاية الانتاجية، اذ أنه كلما اطمأن الفرد الى سلامة نظام الاجور المعمول به نظير ما يقوم بآدائه، كلما اتجه الى اتقان عمله وزيادة انتاجه نظرا لتساوي الاجر الذي يحصل بالمقارنة مع مايتقاضاه زملاؤه في نفس العمل أو الاعمال المتماثلة في المهنة المسطرة. الا أنه من الصعب في الواقع الملموس أن تصل عملية تقويم الوظائف الى هذه النتائج، لان لهما حدودا كبيرة في مجال التطبيق، منها: خضوعها للتقدير الذاتي اي ان هذه العملية لاتتصف بالدقة والصبغة العلمية في طريقتها ونتائجها من البداية الى النهاية، هذا مايفسر وجود فروق حتى داخل المؤسسة الواحدة التي قد ترجع الى عدة اسباب ذكرها "عبد الوهاب" (1973) كما يلي:

1) الابقاء على الاوضاع السابقة اي قبل تقويم الوظائف

2) الاعتماد على رئيس قسم من اقسام المؤسسة دون استشارة رؤساء آخرين ينتج عنه أحيانا وضع بعض الوظائف في غير موضعها الحقيقي وبالتالي تقرير أجر لايناسبها.

3) تأثير سوق العرض والطلب على الاجور وبالتالي لايتحقق مبدأ الاجر المتكافىء بالرغم مايبذل في عملية تقويم الوظائف لتحقيقه.

وخلاصة القول، فان عملية تقويم الوظائف، عملية ضرورية بالرغم من صعوبتها وتداخل العوامل الذاتية والموضوعية فيها. ذلك لان لها أهمية بالغة في تحديد القيمة النسبية لكل وظيفة استنادا الى معايير علمية دقيقة، وبالتالي تحديد الاجر المناسب لكل وظيفة داخل المؤسسة، ولو أن تحديد الاجور ليس بالامر الهين، بل من أعقد ما يكون، اذ تصبح من خلاله عملية تقويم الوظائف مرحلة جزئية فقط. وفي هذا السياق يرى المكتب الدولي للشغل (B.I.T (1970)

ان في الحقيقة عملية تقويم الوظائف ماهي الا مرحلة مساعدة في تحديد الاجور التي هي عملية معقدة تتفاعل فيها عدة عوامل لايمكن لاية عملية من عمليات تقويم الوظائف حصرها والتغلب عليها.

ونظرا لتعقد عملية تحديد الاجور التي تتفاعل فيها عناصر عديدة، كما سبقت الاشارة اليه، ارتأى الباحث تخصيص الجانب الموالي أي "الاجور"، والاعتبارات التي تدخل في تحديدها والنظريات التي تناولت ذلك.

الفصل الرابع

كيفية تحديد الأجر

مقدمـــــــة :

للاجر أهمية كبيرة بالنسبة للفرد والمنظمة والمجتمع ككل، لان للاجور **كمـــا يـــرى** "عليش" (1979) : "طبيعة مزدوجة فلها وجه انساني ووجه اقتصادي، فهي من ناحية تمـ ـ س حياة الكادحين ماديا ومعنويا، ومن ناحية أخرى تمس العلاقات القائمة بين العمال وأصحـــاب الاعمال، وهذا مايجعلها من أعقد المشكلات ومبعث كثير من المنازعات العمالية". ص 425 . فهذه الطبيعة المزدوجة للاجور هي التي جعلت منها أعقد المشكلات في مجال العمـــــل والتنظيم، ليس للكادحين فقط وانما لمختلف فئات العمال، مما يفسر تعدد النظريـــات الخاصة بالاجور، كما سيأتي شرحه في هذا الفصل، وكذا تعدد طرق ونظم دفع الاجور والاعتبارات التي تدخل في ذلك، وعليه فقد ارتأى صاحب هذا البحث تحليل العناصر السالفة الذكـــر لتوضيح أهمية الاجور في ميدان العمل والتنظيم صعوبة تحديد هذه العملية نظرا لتداخـــل عوامل كثيرة موضوعية وذاتية في ذلك.

وقبل التعرض الى ذلك، من الضروري تحديد بعض المفاهيم الاساسية التي ترتبط بعمليـــة الاجـــور.

ا ـ تحديـــد المفاهـــيم :

اا ـ مفهوم الراتب والاجـــر :

الاجر أو الرتب حسب "عمار" (**1986**) : "هو المقابل الذي يناله الموظف أو العامل لقاء العمل الذي يقوم به" ص 93

هذا بصفة عامة عن الاجر أو الراتب، لكن السوال المطروح هو: هل الاجر مـــرادف للراتب أم ان هناك فرقا **بينهمـــا**؟

وفي هذا الصدد يرى "عمار" (**1986**) "أن الفرق بين الاجر والراتب يكمن فـــي أن الراتب يعطي بصفة دورية شهرية، والاجر على اساس يومي أو بالساعة" ص 93 والجديـــر بالذكر أنه في كثير من الحالات يستعمل مفهوم "**الاجر**" ويقصد به في الحقيقة "**الراتـــب**" وهذا ناتج حسب صاحب البحث اما للترجمة أو لاستعمال المفاهيم مجـــازا، فالفرق بـــين الاجر والراتب قد زال في كثير من الدول، حيث اصبح اغلب العمال ينالون رواتب بصفـــة دورية شهرية، الا في دول قليلة كالولايات المتحدة الامريكية، حيث لازال يربط أجر بعـــض

العمال على اساس الساعة حسب "عمار"، (1986)، الى جانب ذلك، هناك فرق بين الراتب الزمني والراتب بالانتاج، فالاول يدفع لقاء مقدار الوقت الذي يقضيه العامل في منصبه بينما الثاني يحسب على اساس كمية الانتاج لكل فرد من العاملين، هذا الى جانب الاختلاف في النظر الى الراتب أو الاجر حسب الانظمة السياسية، فيعرف الاجر أو الراتب في النظام الرأسمالي حسب "عليش" (1979)، بأنه "الثمن الذي يحصل عليه العامل نظير المجهود الجسماني أو العقلي الذي يبذله في عملية الانتاج" ص 425 والملاحظ أن هذا التعريف يركز أساسا على الناحية المادية للاجور، فكأن الفرد يبيع جهده والوقت الذي يقضيه في منصبه مقابل بضعة نقود لا اكثر ولا اقل، في حين يعرف الاجر أو الراتب في النظام الاشتراكي حسب ما أورد ذلك "عليش"، (1979) بأنه "نصيب العاملين في الانتاج من النقد - غالبا - وذلك بحسب مايقدمونه من عمل كما ونوعا". ص 426. ومن خلال هذا التعريف، يمكن استنتاج أن الاجر أو الراتب هو نصيب العامل من الانتاج، أي حق ثابت لكل عامل حسب عمله ومجهوده، وهذا التعريف يمس الناحية الانسانية أكثر من الناحية المادية.

أما "بدوي" (1982)، فيعرف الراتب بصفة عامة بأنه: "كل مايصرف للعامل نقدا أو عينا نظير العمل الذي يقوم به. وتقرر عادة فئة الاجر لكل وظيفة من الوظائف وقد توضع شرائح للاجور لتحديد الحد الادنى والحد الاعلى للاجور التي تعطي لكل فئة من فئات العاملين". أي أن الاجر هو عبارة عما يناله العامل مقابل العمل الذي يقوم به، [1] فمقدار الاجر يكون حسب الوظيفة التي يشغلها العامل. الى جانب هذا يعرف كل من Franklin & Terry الاجر بما يلي: "المعنى الذي يمكن أن يعنيه الاجر، يرجع الى الافراد الذين تحدد لهم عملية الاجور، لان الاجر يمكن أن يدرك بصفات مختلفة بين الافراد فمنهم من ينظر اليه على أنه وسيلة لاشباع الحاجات المادية، ومنهم من ينظر اليه على أنه رمز المكانة أو رمز النجاح أو الاستقلال المادي. والتحديد الناجح للاجور يؤدي الى زيادة الانتاج ورفع الانتاجية والروح المعنوية والتقليل من تسرب العمال والتغيب، أما التحديد السيء فيؤدي الى عكس ماسبق ذكره". ص 469 فهذا التعريف يركز على اتجاهات مختلف فئات العمال نحو عملية تحديد الاجور فكل فئة من العمال ترى في الاجر ما لا تراه فئة أخرى. لان أهميته لاتنحصر في مقدار النقود التي يتحصل عليها العامل فحسب، بل يتعدى ذلك لتحقيق دوافع العمل الاخرى كمكانة الفرد وشعوره بالآمان والنجاح والاستقلال المادي. وهذا التحديد يتماشى مع موضوع البحث، وبالتالي فان الباحث يتبنى هذا التعريف.

أما هيكل الاجور فيعرفه "بدوي"، (1982) "بأنه عبارة عن المراتب المختلفة والتي تبدأ بالحد الادنى للاجور تليه مراتب مختلف كل منها أعلى من الاخرى، حتى تصل الى الحد الاعلى للاجور، والارتباط بين الحد الادنى وبين هيكل الاجور، ارتباط واضح". ص 49. فالمقصود بهيكل الاجور هو سلم متدرج المراتب يبدأ بالحد الادنى للاجر الذي هو أول درجة في السلم، وينتهي في أعلى حد ممكن للاجور، وهو آخر درجة، وبين الحد الادنى والاعلى درجات مختلفة للاجور تكون دائما مختلفة المقادير ولو بصورة ضئيلة جدا.

2- تحديد مختلف صور الاجر:

يدفع الاجر في أكثر من صورة، فان دفع في صورة نقود سمي "**الاجر النقدي**" وان دفع في صورة سلع وخدمات سمي "الاجر الحقيقي" الذي يعتبر القوة الشرائية للاجر النقدي غليش" (1979) وبعبارة أخرى فان الاجر النقدي هو ما يدفع فعلا للعامل لقاء عمله بينما يعبر الاجر الحقيقي على ما يستطيع العامل شراءه من سلع وخدمات، عن طريق أجره النقدي. وفي هذا الصدد يرى "الحلو" (1973) "أنه ليست العبرة في المرتب بعدد وحدات النقود التي يحصل عليها الموظف دوريا، وانما هي بالقيمة الحقيقية للمرتب بالنسبة لمستوى الاسعار لذلك يجب أن ترتفع المرتبات مع ارتفاع مستوى الاسعار ويقدر هذا الارتفاع حتى لايختل التوازن الذي أقيم عند تحديد هذه المرتبات، لان ارتفاع الاسعار معناه انخفاض القيمة الحقيقية للمرتبات رغم صورتها العددية وماهي عليه من حيث الشكل" ص 153 لهذا السبب تكثر شكاوي العمال - في كثير من الحالات - من قيمة الاجر نظرا لارتفاع أسعار المواد الاستهلاكية بمستوى أعلى من ارتفاع مستوى الاجر، وعليه فان العمال يخسرون فرق قيمة الارتفاع، فمثلا، قد ترتفع أسعار المواد الاستهلاكية بنسبة 25٪، بينما لاترتفع الاجور الا بنسبة 15٪ ففي هذه الحالة يكون العمال قد خسروا 10٪ من أجورهم، فبالرغم من ارتفاع الاجر النقدي بـ 15٪ الا ان الاجر الحقيقي قد انخفض بـ 10٪ نتيجة ارتفاع أسعار مواد الاستهلاك في السوق وبالتالي فان لاساليب دفع الاجور تأثيرا كبيرا على سيكولوجية الفرد التي تحتل مركز المشكلات، التي تعاني منها الموسسة للمحافظة على توازنها، ومن هنا تدخل المسألة الاقتصادية للعامل (الاكتفاء المادي) في علاقة وطيدة مع أدائه، مما ينعكس على وضعيته النفسية، فعند أداء عمل ما، يكون الفرد قيمة اقتصادية، ويبدل هذه القيمة لقاء أجر يحصل عليه من الموسسة، ويكفي ملاحظة أن هذا التبادل يتم في ظروف عادلة أو غير عادلة، لفهم

كيفية تأثير الجانب الاقتصادي على الجانب النفسي، " دو براي، [illegible] (1953) ولا يمكن ـ بطبيعة الحال ـ مطالبة العمال ببذل الجهود الكبيرة، اذا كانوا لايحصلون في المقابـــل على أجور تتناسب والجهود التي يبذلونها، فاذا سجلت ارباح في الانتاجية مابين 15 الـــى20٪ مثلا فلماذا لاتتبع الاجور نفس الزيادة؟ بينيانيول PignAniel (1980)، هـــــــــذا بالاضافة الى مراعاة القدرة الشرائية للعامل في كل الظروف والاحــــوال.

اا ـ نظريـات الاجـور:

كثيرا ما حاول الاقتصاديون والاجتماعيون، انشاء نظرية عامة ومقبولة للاجور تهتم بتحديد مستويات الاجور والتغيرات الطارئة على هذه المستويات، الا أنه لايمكن القول أن أية نظرية من نظريات الاجور قد حققت هذا الغرض. لان العوامل التي تؤثر على الاجور معقدة جدا ولها علاقة وثيقة بكل النسق الاقتصادي والصناعي وحتى الاهتمامات الاجتماعية . ومن بين النظريات التي حاولت تفسير عملية تحديد مستويات الاجور كما ذكرها (1968 (المكتب الدولي للشغل) مايلي:

1ا ـ نظرية الاجـر المعيشـي:

أنشأ "ريكاردو" " نظرية المتشائمة لمستوى المعيشة عن طريق استنتاجه لمستويات الاجور السائدة في عصره (1823 ـ 1772)، حيث كانت أجور العمال غير المهرة ثابتة في مستوى لايسمح الا بمعيشة بسيطة جدا، وحسب رأيه ، اذا ارتفعت الاجور الحقيقية أكثر مما هو ضروري لتأمين مستوى معيشي بسيط للعمال، فأن عدد السكان سيرتفع بنسبة أكبر من انتاج المواد الغذائية والمواد الضرورية الاخرى، وهذا الارتفاع الديمغرافي يودي الى ارتفاع نسبة العمال الباحثين عن العمل، والطاقة الهائلة لهذه اليد العاملة تعيد بالضرورة الاجور إلى مستوى بسيط من المعيشة ، فحسب فان تحسن الاجور الحقيقية شيء موقت، لان الاجور في حد ذاتها تحدد حسب قوى العرض والطلب كما هو الحال بالنسبة ل Adams Smiths .

ويرى Ricardo كذلك أن الضغط الذي تمارسه اليد العاملة العاطلة للبحث عن عمل يودي الى ثبات الاجور في مستوى بسيط من المعيشة . وهذه النظرية أيدتها الملاحظات الخاصة بأوضاع أوروبا الغربية السائدة في عصر ، وتبقى هذه النظرية مقبولة اليوم في العديد من البلدان الافريقية ، والاسيوية ذات الاعداد الهائلة من السكان وتبقى هذه النظرية ، كذلك صالحة حتى تتمكن برامج التطور في أي بلد من رفع نسبة الزيادة في الانتاجية أكثر بكثير من نسبة زيادة السكان (المكتب الدولي للشغل، 1968).

أما النقد الذي يمكن توجيهه الى هذه النظرية فيكون كالتالي: **هو أن الدخل قد ارتفع كثيرا** في الدول الغربية في الوقت الحاضر، مع ذلك لم تظهر فيها العوامل التي ذكرها "

أما فيما يخص صلاحية هذه النظرية للبلدان الافريقية والاسيوية في الوقت الحاضر، فيجب أن لا توخذ بصفة مطلقة، لان ظروف البلدان الافريقية والاسيوية حاليا، غير الظروف الخاصة بالبلدان الغربية في القرن الثامن عشر (18) للوصول الى نسبة كبيرة من الولادات.

12- نظرية الاعتمادات المالية للاجور:

ظهرت هذه النظرية في أواسط القرن التاسع عشر (19) على يد الاقتصادي البريطاني John Stuart Mill " (1773 - 1806). تشير هذه النظرية الى أن هناك جزءا محدودا مخصصا لاجور العمال على مدى قصير في أي بلد مهما كان. وهذه الحصة من الاعتماد المالي جزء من رأس المال **المتكون** بواسطة الادخار في حين هناك رؤوس أموال أخرى مهمتها اقتناء الالات والوسائل الاخرى للانتاج ولضمان توسيع الموسسة وتغطية مصاريف الادارة والاعتماد المالي الخاص بالاجور يقسم على كل العمال، حيث اجمالي الاجور لايتعدى هذا الاعتماد المالي، وعليه، اذا ارتفعت اجور عمال في قطاع ما نتيجة تدخل نقابتهم أو لظروف اقتصادية ملائمة، فهذا معناه أن أجور عمال آخرين سوف تنخفض بحكم المبدأ أعلاه. والمستوى العام للاجور لايرتفع الا بزيادة رأس المال أو انخفاض عدد العمال. والجدير بالذكر، هو ان هذه النظرية لابد أن تأخذ بشيء من التحفظ لعدة اعتبارات منها، إنه من الخطأ اثبات ان اجمالي المبلغ المخصص لدفع الاجور ثابت ونسبة اليد العاملة ليست محددة بصفة قطعية كذلك، ففي حدود ما، يحافظ العنصران على شيء من المرونة. بالاضافة الى أن هذه النظرية تخدم أكثر مصالح أصحاب العمل باعتبارها لاتخصص للاجور الا الحد الادنى من الاعتمادات المالية. وان تأكيد هذه النظرية على ثبات هذه النسبة من الاعتماد المالي طويلا، يوثر سلبا على العمال، اذ تنخفض قدرتهم الشرائية، خاصة أنها النظرية لم تتعرض الى تأثير السوق (ارتفاع أسعار مواد الاستهلاك)، وبالتالي، فان ثبات الاعتماد المالي المخصص للاجور في ظل زيادة مستمرة لاسعار المواد الاستهلاكية ينخفض من المستوى المعيشي للعمال. (المكتب الدولي للشغل، 1968) (B. I. T.).

13- نظرية الانتاجية الهامشية:

نوقشت هذه النظرية بأسهاب في بداية هذا القرن، وتنطوي على حرية المنافسة بين العرض والطلب كعنصر محدد للاجور، وحسب هذه النظرية فان أرباب العمل يوظفون

العمال بصفة مستمرة كلما كانت القيمة الانتاجية لاخر عامل وظف ، كافية ، أو تقترب من ذلك لتغطية أجره ، كماتفترض هذه النظرية حرية مطلقة للعرض والطلب، وبالتالي تنقل مطلق للعمال من موسسة لغيرها ومن منطقة لاخرى، ففي هذه الظروف المتميزة بالمنافسة المثالية يكون كل العمال منشغلين، وضغط طالبي العمل يخفض من الاجور حتى يجد كل العمال منصب عمل، لكن عمليا لايمكن أن تكون المنافسة بالشكل الذي تفترضه هذه النظرية فتعقد سياق الانتاج في الموسسات الصناعية لايسمح دائما بقياس قيمة الانتاج الخاصة بالاعداد الصغيرة من اليد العاملة (أي قياس انتاج العمال الهامشيين)

14- نظرية المفاوضات :

ترى هذه النظرية أن هناك حدا أعلى وحدا أدنى لنسبة الاجور، والمحدد للنسب الحقيقية بين هذه الحدود، هي الطابع الاكثر أو الاقل استعجالا، من جهة حاجة أرباب العمل الى اليد العاملة ، ومن جهة أخرى ضرورة تأدية نشاط مهني بالنسبة للعمال لكسب مايلبي حاجاتهم . ونسبة الاجور تكون حسب القوة التعاقدية للطرفين (قوة كل طرف خلال المفاوضات) وهذه النظرية لاتعطى أية اشارة الى الفرق الموجود بين الحد الادنى والاعلى للاجور، الا أنه خلال المفاوضات، مهما كانت، يمكن تقدير بصفة تقريبية **تقدير المستوى الاكثر ارتفاعا للاجر الذي** يستطيع أرباب العمل دفعه حسب الموسسات وحجم المنافسة لدى الموسسة وخطر تضييع امكانيات الصفقات اذا كانت اثمان اليد العاملة ترتفع بصفة كبيرة . ويمكن كذلك تقدير الحد الادنى بملاحظة قوة المقاومة لدى العمال من جراء انخفاض مستواهم المعيشي وقوة النقابات وأهمية الاعتمادات المالية الموجودة لدى العمال ونقاباتهم لدفع التعويضات الخاصة بالاضراب اذا قرروا توقيف العمل لتحقيق مطالبهم . (المكتب الدولي للشغل، 1968) ص 19 (B.I.T)

15- نظرية القدرة الشرائية :

ترى هذه النظرية أن انتاجية وتطور الموسسة مرهون بوجود طلب كاف لضمان بيع منتجاتها بأسعار مرتفعة لتحقيق أكبر ربح . وبما أن أكبر كمية من المنتجات الصناعية يستهلكها العمال وعائلاتهم فاذا كانت الاجور مرتفعة فان الطلب يكون كبيرا والعكس اذا كانت أجور العمال منخفضة ومستواهم المعيشي منخفض. فان هذه النظرية ، كالنظريات الاخرى، تعبر عن جانب فقط من الموضوع، لان ارتفاع القوة الشرائية يقود الى ارتفاع الاسعار

الا اذا خصص جزء من القوة الشرائية للادخار، فنظرية القدرة الشرائية يمكن أن تطبق عندما تكون هناك بطالة سببها انخفاض الطلب على المواد، لكنها تبقى عاجزة عندما يكون سبب البطالة نقص رؤوس الاموال، كما لايمكن تطبيق هذه النظرية الا بتحفظ كبير في البلدان ذات الاقتصاد التابع أو تحت سيطرة التجارة الدولية، لان ارتفاع الاجور يودي الى ارتفاع الطلب على المواد المستوردة والمواد المحلية، وعليه، فاذا كانت الزيادة في الاجور غير مصحوبة بزيادة في الانتاج أدت الى ارتفاع أسعار المواد المحلية، الشيء الذي ينتج عنه قلة المنافسة للسوق الخارجية، وهذا ليس معناه أن الاقتصاد المتميز بالاجور المرتفعة غير لائق، لكن يجب أن يصحح بعض نقاط الضعف التي تكتنفه حتى يتكيف مع الظروف. (المكتب الدولي للشغل، 1968) ص 10

16- **نظرية العرض والطلب:**

يشير Adam Smith (1723 - 1790)، أنه اذا حددت الاجور حسب قانون العرض والطلب، فان العمال يتجهون حيث الاجور العالية مع التخلي عن الصناعات أو المناطق حيث عرض اليد العاملة يفوق الطلب عليها، وينتج عن هذا توزيع أحسن لليد العاملة، وبالتالي، فائدة الاقتصاد الوطني. ففي حالة المنافسة يودي تأثير العرض والطلب على الاجور الى تنقل العمال، الا أن ذلك يمكن تعطيله بواسطة عدة عوامل كمنح فرص التكوين للعمال المهرة مثلا، لان العوامل الاكثر تأثيرا على تحديد الاجور من الناحية التطبيقية هي: العرض والطلب لليد العاملة (القوة التي تظهر في البلدان ذات المنافسة الحرة والبلدان ذات الاقتصاد المخطط على حد سواء)، ومستويات الاجور المحددة عن طريق قوى العرض والطلب غير ثابتة، أي قابلة للتعديل، فمثلا: في ظروف البطالة الواسعة، حيث يرفض العمال العمل مقابل أجور منخفضة على المعايير معهوده فان بعض الاعتبارات الاجتماعية تسوي قوى العرض والطلب؛ وكذلك تدخل النقابات ومنظمات أرباب العمل تعدل من حرية المنافسة، هذا الى جانب تأثر قوى العرض والطلب بالسلطة العمومية في تحديد الاجور، مثل تحديد أجور دنيا وتطبيق التحكيم وتوسيع الاستشارات الجماعية لاصحاب العمل والعمال. والشيء الجدير بالذكر هو ان ترك الاجور تتحكم فيها قوى العرض والطلب يودي الى تقدم بعض القطاعات على حساب قطاعات حيوية أخرى، نتيجة تنقل العمال حيث الاجور العالية مما يوثر سلبا على الاقتصاد الوطني خاصة في الدول النامية

التي تطمح الى التنمية والتقدم ، اذا حللت كل النظريات الخاصة بالاجور السالفة الذكـــر فانه يمكن القول انها غربية محضة تتميز بالمنافسة واستغلال العمال اذ تشير الى ضـــرورة التوازن بين رأس مال المؤسسة والاجور، وهذا التوازن لايتأتى الى على ضوء ثبات الاجـــور خلال مدة طويلة - نسبيا - لكنها لم تتعرض الى ضرورة حماية القدرة الشرائية للعامـــل حتى نظرية القدرة الشرائية تؤكد ضرورة استهلاك العمال لمنتجات المؤسسة التي يعملـــون بها حتى ترتفع أجورهم ، لكنها لم تتعرض الى ضرورة الادخار تحسبا لظروف قاهرة وبالاضافـة الى هذا يشير (R.T.T 1968) : أنه لهذه النظريات مصداقية في ظروف محدودة ولـــو أنها تفسر مظاهر عديدة للمشكل ، الا أنه أيا منها لايشكل اطارا عاما صالحا في كل الظـــروف والمناسبات . وتبعا لهذا فمن الضروري التعرض الى نظم دفع الاجور التي هي أيضا أســـاس المشكلة ، نتيجة الاعتبارات الذاتية والموضوعية التي تدخل في تحديدهـــا .

III ـ نظـم دفع الاجور واعداد جداول الاجـور:

لتحديد نظم دفع الاجور هناك طريقتان أساسيتان تتفرع عنهما كل نظم الدفع الاخـرى هما: طريقة الاجر الزمني، وطريقة الاجر على أساس الانتـاج.

1ـ الاجـر الزمنـي:

يحدد الاجر في هذه الطريقة على اساس الزمن كالساعة، اليوم أو الشهر أي علـى أساس مدة زمنية معينة يقضيها العامل في مركز عمله، دون مراعاة انتاجه خلال هذه المدة.

ولهذه الطريقة عدة مميزات يذكر منها "عليش، (1979)" مايلي

أ ـ سهولة تطبيق هذه الطريقة

ب ـ ضمان دخل معين للعامل، الشيء الذي يزيد من اطمئنانه

ج ـ قلة النفقات الادارية المتعلقة باعداد كشوف وسجلات الاجور

د ـ يمكن استخدام هذه الطريقة في كل عمل يسهل الاشراف عليه.

هـ ـ ملاءمة هذه الطريقة مع الاعمال الأدارية والاشرافية التي يتعذر قياس الانتاج فيهـا.

و ـ ترحب كثير من النقابات العمالية بالعمل بهذا النظام تجنبا للمنازعات الـتي كثيرا ما تنشأ بسبب اتباع نظام الاجر على اساس الانتاج وكما أن لهذه الطريقـة مزايا، فان لها عيوبا يلخصها "عليش (1979) ص 242 فيما يلي:

أ ـ هبوط مستوى الاداء في العمل نظرا لعدم التمييز بين العامل الممتاز والعامل العادي

ب ـ انعدام توفر الحافز على مضاعفة الجهد، علاوة على هبوط معنوية العامل الممتاز.

ج ـ عدم مكافأة العامل المجد حين يزيد انتاجه مما يجعله لايبذل الا القدر اللازم مـن الجهد للاحتفاظ بعملـه.

د ـ ارتفاع وحدة تكاليف العمل بسبب تحول هذا العمل الى مسألة روتينية مما يؤثـر ـ بدون شك ـ على الاداء.

و ـ كبر مسؤولية صاحب العمل حفاظا على مستوى الانتاج بسبب ضرورة الاشراف الدقيق.

2ـ الاجر على أساس الانتـاج:

يرتبط أجر العامل في هذه الطريقة بمقدار انتاجه أو بمتوسط انتاج مجموعة مـن العمال، والغاية هنا هي ايجاد باعث قوى لدى العمال للانتاج أكثر حتى تتحسن وترتفـع

دخولهم وتنقسم هذه الطريقة الى طرق فرعية عديدة يذكرها "سالم (1956)" فيما يلي:

أولا: طرق يتغير فيها الدفع بنسبة تغير كمية الانتاج ومن بنها :

أ) - طريقة الأجر على اساس القطعــة .

ب) - طريقة الاجر على اساس كمية العمل الزمنيــة .

ثانيا :

طرق يتغير فيها الدفع بنسبة أقل من نسبة تغير كمية الانتاج يحدد وفق هـــذه الطريقة الوقت الذي يتطلبه انتاج كمية معينة من المنتجات، ويعطي للعامل مبلغا معينــا من المال، اذا اتم العمل خلال هذه الفترة من الوقت، أما في حالة انتهاء العامل من انتــاج هذه الكمية في وقت أقل، واستطاع انتاج كمية اضافية اخرى، فانه تعطى له معدلات على هـذه الكمية الاضافية، وتكون هذه المعدلات أقل من معدل القطعة الواحدة في الحساب الاول أي الخاص بكمية الانتاج التي تراها المنظمة موافقة أو موازية للوقت المحدد للانتاج، الا أنه في غالب الاحيان - يحدد حد أدنى للاجر اليومي بغض النظر عن كمية الانتاج وهذا حفاظا علـــى روح معنوية العامل البطيء، ويحدد الاحد الادنى للاجر اليومي وفق التجارب السابقة للموسسه .

ويذكر (سالم) (1956) أهم الطرق في هذا النظام من الدفع كما يلـــي:

أ) - طريقة هالسي Halsey

أجر العامل: (أجر الساعة × الوقت الفعلي) + العلاوة الاضافية والعلاوة الاضافية = الوقـــت المقتصد × أجر الساعة × نسبة العلاوة

ب) - طريقة روان Rowan

أجر العامل = (أجر الساعة × الوقت الفعلي) + العلاوة الاضافية والعلاوة الاضافية =

$$\frac{\text{الوقت المقتصد} \times \text{أجر الساعة} \times \text{الوقت الفعلي}}{\text{الوقت المثالي}}$$

والملاحظ من خلال هاتين الطريقتين أن نسبة العلاوة هي التي يختلف حسابها من طريقـــة لاخرى فقط . .

ثالثا : طرق يتغير فيها الدفع بنسبة أعلى من نسبة تغير كمية الانتـــاج.

يتم وفق هذه الطريقة تعديل طريقة أجر القطعة أو طريقة كمية العمل الزمنـــي بحيث يكون هناك ارتفاع في معدل الدفع تصاعديا عن زيادة كمية الانتاج عن حدود معينــــة .

وميزة هذه الطريقة هي انها تشجع العمال على زيادة الانتاج وبذل أقصى قدر من الجهد الا أن هذه الطريقة تعتليها عيوب أهمها تخفيض الروح المعنوية لدى العمال غير القادرين على الرفع من مستويات انتاجهم وارهاق العمال المهرة من جراء تنافسهم على أعلى مستويات الانتاج للحصول على أكبر قدر من المال.

رابعا: طرق يتغير فيها الدفع بنسب متغيرة باختلاف مستويات الانتاج:

ومن أشهر الطرق في هذا الصدد حسب سالم (1956) مايلي:

أ- طريقة تايلور Taylor : الذي يرى أنه ينبغي تحديد مستويين من الدفع الاول خاص بالعامل الذي يستطيع انجاز عمله في الوقت المناسب أو يقتصد شيئا ما في الوقت.

ب- طريقة ميريك Merick : هذه الطريقة تستند على طريقة تايلور والفرق الوحيد بينهما هو تعدد مستويات الدفع في هذه الطريقة والمعدلات تكون كما يلي:

1- الحالة الاولى خاصة بالعامل الذي ينجز عمله في وقت أكثر من 83% من الوقت المثالي.

2- الحالة الثانية تخص العامل الذي ينتهي من عمله في عتبة بين 85% الى 100% من الوقت المثالي.

3- خاصة بانجاز العمل في الوقت المثالي.

4- معدل خاص بالذين ينجزون عملهم في وقت أقل من الوقت المثالي.

وفي هذه الحالة تحدد فئات للزيادة في الدفع تكون متماشية مع الوقت المقتصد

كما أن لنظام الاجر على أساس الانتاج بصفة عامة مزايا يذكرها "راشد" (1981) كمايلي ص 251.

أ- يمكن تقدير تكلفة كل وحدة منتجة مسبقا.

ب- التفريق بين العمال بعدالة عوائدهم لان التمييز بين العمال في هذه الطريقة لايكون الا عن طريق الجهد والكفاءة والقدرة والمواظبة. ورغم المزايا التي يتصف بها هذا النظام، الا أنه لايخلو من العيوب التي يلخصها "راشد" كما يلي:

أ- هذه الطريقة تزيد من تكاليف الادارة فيما يتعلق بمراقبة الانتاج

ب- تتطلب وجود مثالية موحدة للعمل طول الوقت وبالنسبة لجميع العمال

د- هذه الطريقة تؤدي الى ارهاق الافراد في العمل. اذا لم يوجد حد أقصى للانتاج.

الى جانب هذا تعرضت هذه الطريقة الى انتقادات عديدة . أهمها : أنها طريقة تؤدي الى استغلال العمال وامتصاص جهودهم ، ومن هذا المنطلق قامت هيئة العمل الدولية سنة 1951 بوضع الاسس والضمانات التي يجب أن تتوفر عند تطبيق هذا النظام . وأهم هذه الضمانات والاسس مايلي

أ ـ أخذ رأي العمال في صياغة هذا النظام .

ب ـ اشراك اتحادات ونقابات العمال عند القيام بدراسة الوقت، والرحكة وقياس انتاجية العامل ووضع مستويات الانتاج

ج ـ عند اضافة العلاوات للاجر بالقطعة يجب اشراك اتحادات العمال والنقابات لضمان أن متوسط الاجر محدد أعلى من الاجر الزمني. "راشد" (1981) ص 251

د ـ وجوب ضمان حد أدنى من الاجر ثابت لتفادي هبوط دخول العمال في مراحل معينة الشيء الذي تكون له آثار سلبية على المستوى المعيشي للعمال .

هـ ـ ضرورة وضع نظام دقيق لمراقبة الانتاج كما ونوعا .

ومما سبق ، يلاحظ استحالة وجود نظام مثالي للاجور بامكانه القضاء والتغلب على التعقيدات والمشكلات الخاصة باعداد جداول الاجور، وهذا لما لظاهرة الاجور من صعوبة في تحديدها نظرا بسبب عملية الاجور، الا انه رغم ذلك هناك بعض الاعتبارات التي اذا أخذت بعين الاعتبار بصفة عملية ، يتم التغلب على مشكلة تحديد الاجور ولو بصفة جزئية ونظرا لاهمية هذه الاعتبارات ارتآى صاحب البحث استعراضها فيما يلي:

1 ـ الاعتبارات التي تدخل في تحديد مستوى الاجور:

يرى "راشد" (1981) ص 242 أن هناك اعتبارات يجب أخذها بعين الاعتبار في تحديد مستوى الاجور، وهذا مهما كان قطاع المنظمة التي تنوي وضع هيكل للاجور، وتحدد هذه الاعتبارات في النقاط التالية :

أ ـ مستوى الاجور السائدة :

تتأثر المنظمة الى حد ما عند شروعها في وضع نظام للاجور، بما تدفعه المنظمات الاخرى التي تماثلها في النشاط. وهذا لكسب معلومات حول الكيفيات التي حددت نظم الاجور عن طريقها في المنظمات الاخرى. وعندما تضع المنظمة نظاما للاجور، يجب اما أن يماثل ماتدفعه المنظمات الاخرى ذات النشاط المماثل لها ، واما أن تزيد في نفس الاجور لجذب العمال اليها .

12- تكاليف المعيشـة :

بما أن الاجر يتأثر بتكاليف المعيشة ، فانه من الضروري مراعاة هذه الاخيرة في وضع نظم الأجور، حتى يكون هناك تجانس بين مستوى الاجر ومستوى المعيشة ، لانه كلما زادت تكاليف المعيشة نقص الاجر الحقيقي للعمال وهذا يسيء لذوي الدخل البسيط خاصة .

13- قدرة المنظمة على الدفـع:

يتحدد نظام الاجور وفق الارباح التي تحصل عليها المنظمة ، فلايمكن لهذه الاخيرة في أي حال من الاحوال ان تحدد نظاما للاجور يفوق طاقتها ، وعلى هذا الاساس هناك اختلاف في الدفع بين المنظمات، خاصة في النظام الرأسمالي، فشركات النفط مثلا تدفع أكثر من شركات بسيطة أخـرى.

14- التشريعـات العماليـة :

على المنظمة مراعاة الحد الادنى للاجور الذي تحدده القوانين وتشريعات العمل عند وضعها لنظام الاجور، ويمكنها ان تزيد نسبة الحد الادنى أو المقابل لساعات العمل اذا أرادت جذب العمال، الا انها لاتستطيع ان تدفع أجورا أقل من الحد الادنى المحدد من طرف القانـون.

15- انتاجيـة العمـل:

يجب مراعاة الفروق الفردية في العمل، اذ كلما ارتفع انتاج العامل زاد أجره لتشجيع العمال الاخرين على الانتاج أكثر. وفي هذا الجانب يجب مراعاة العوامل الاخرى التي قد تكون السبب الرئيسي في رفع الانتاج كالالات ونوعية المواد المستعملة وظروف العمل وما الى ذلك.

16- المقتضيات الانسانية للوظائف:

الجوانب التي تراعيها المنظمة هنا هي: مقدار المسؤولية والسلطة لكل عامل ونوعية العلاقات الانسانية في الوظيفة.

والجدير بالملاحظة أن الاعتبارات السالفة الذكر، أغلبها يصلح عندما تكون المنظمة

في حاجة الى انشاء نظام للاجور، خاصة في الدول الرأسمالية ومن هذه الاعتبارات على وجه الخصوص الاعتبار الاول والثالث أي (مستوى الاجور السائدة، وقدرة المنظمة على الدفع). في حين عندما يكون تحديد شامل لنظام الاجور في البلد بأكمله كما حدث في الجزائر في اطار القانون العام للعامل - فان أهم الاعتبارات التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار هي: تكاليف المعيشة، قانون العمل، التقويم الموضوعي والدقيق لمختلف الوظائف. وفي هذا السياق يحدد راشد (1981) أهم الاعتبارات التي تكون على المستوى الكلي، أي عندما تلتزم الدولة بانشاء هيكل الاجور على النحو التالي: ص 260

أ- تحقيق العدالة بين الفئات العمالية في مختلف القطاعات في توزيع الدخل القومي بينهما.

ب- تحقيق التوازن بين الاجور والقدرة الشرائية للفرد حتى لاتتكدس البضائع، الشيء الذي ينتج عنه في الغالب كساد اقتصادي وتضخم مالي.

ج- الربط بين مستويات الاجور ومستوى الكفاية الانتاجية، فكلما ارتفعت الكفاية الانتاجية، زادت أجور العمال وذلك لاثارة حوافز العمال للرفع من انتاجهم كما ونوعا كما أن ذلك يتيح التجاوب بين الادارة والعمال.

د- التنسيق بين الادخار والاستثمار وبين سياسة الاجور وهذا التنسيق مفاده تخصيص جزء من أجر العامل للادخار وذلك لزيادة النقد المتداول في المجتمع.

لكن ما يمكن استنتاجه من هذا الاعتبار، انه لايتحقق حسب رأي صاحب البحث الا في ضوء ثبات نسبي لاسعار المواد في السوق.

هـ- التدخل الحكومي المباشر، وذلك لتحديد فئات اجور العمال، خاصة في الاعمال التي لاتتطلب اي مهارات، وهذا لتفادي الاختلافات من قطاع لاخر ومن منطقة لاخرى بغية التقليل أو الحد من أخطاء التقويم في هذه الاعمال.

و- في البلاد النامية، لابد أن تكون عتبة الاجور بين العمال الفنيين والعمال غير الفنيين كبيرة نسبيا وهذا لتشجيع طلب العمال على التدريب واثارة دوافعهم لاكتساب المهارات.

الا أن لهذا الاعتبار الاخير عيوبا كثيرة حسب صاحب البحث يمكن تلخيصها فيما يلي:

- عتبة الاجور الكبيرة بين الفئات المهنية للعمال لها تأثير على رضا العمال ونشوء الصراعات

بين هذه الفئات.

- طلب العمال غير الفنيين للتدريب يكون وسيلة لتحقيق أجر أعلى وليس غاية كتساب خبرات ومهارات معينة وبالتالي قد لايستفيد العامل من هذا التدريب نتيجة عدم وجود الحاجة اليه.

الى جانب هذه الاعتبارات هناك شروط يجب توافرها في عملية تحديد الاجور للقضاء على مشكلة المنازاعات بين العمال ومؤسساتهم على مستويات الاجور، وفي هذا الصدد يرى "بدوي" (1985): "أنه مهما اختلفت طرق تحديد الاجور، فانه لابد أن تتوافر فيها الشروط الاتية: ص 189

أ)- لابد أن يتمكن العامل من الحصول على أكبر عائد تبعا لكفايته، أي أن تكون دقيقة في قياس الكفاية الانتاجية وبذلك تزيد من كفاية العامل الانتاجية.

ب)- يجب أن تكون بسيطة حتى يتسنى فهمها وتطبيقها عمليا

ج)- أن يمكن الحد الادنى لاجر العامل من التمتع بمستوى معيشة لائقة، تبعا للمنطقة التي يعيش فيها.

د)- أن تمكن من تطبيق مبادىء التأديب السلبي، فتكافىء المجتهد وتحرم غير المجتهد من المكافأة، دون أن يؤثر ذلك على المستوى الادنى للمعيشة.

والملاحظ أن تعدد طرق تحديد الاجور أو دفعها والاعتبارات التي يجب أن تتضمنها والشروط الواجب مراعاتها في ذلك تبين أنه ليس من السهل السيطرة على مشكلة الاجور التي تعتبر معقدة جدا نتيجة اختلاف وجهات النظر بين الادارة والعمال في نسبتها وكيفية تحديدها، لكل إتجاهه تبعا لما يراه مناسبا له، سواء أصحاب العمل أو العمال، وبما أن أهم مطلب للعمال، هو اجر يتناسب مع مستوى المعيشة السائد، فانه من الضروري التعرض للاجر المعيشي والاعتبارات التي تدخل في تحديده.

- الاجر المعيشي:

تظهر عدة مشكلات عند تطبيق هذا الاجر حسب "المكتب الدولي للعمل" (1970)ترجمة اصطفواني، فاذا حدد الاجر على اساس الاعمال المنتظمة، فان العمال الموسميين لن يصلوا الى اشباع كل ضرورات المعيشة.

وأجر المعيشة يحدد كذلك على اساس كفاية عائلة متوسطة الحجم (العائلة المكونة من أربعة

أفراد)، لكن في حالات كثيرة نجد أن حجم العائلة يتجاور هذا العدد بكثير، وعليه فـــان الاجر الذي يكفي أربعة أفراد لايفي بحاجات ثمانية أفراد مثلاً.

واذا حدد الاجر على اساس مايكفي عاملا غير ماهر في معيشته، فان الامر لايقل غموضا، اذأن هناك من يفهم المعيشة المعقولة على انها اشباع الحاجات الضرورية فقط، في حين هناك من يفهم نفس العبارة بأنها تعني اشباع الحاجات الضرورية وبعض وسائل الراحة الاخرى، وفي هـــذا السياق فرقت احدى المحاكم الهندية بين اجر الكفاف والاجر العادل والاجر المعيشي، وعرفـــت هذه المحاكم أجر الكفاف على انه القدر الضروري لمعيشة عامل وأسرته في مستوى هزيـــل ولايمكن لاي عامل قبول العمل مقابل أجر أقل من أجر الكفاف (الحد الادنـــى)

أما الاجر المعيشي فيكون أعلى مستوى من اجر الكفاف، وحسب تحريات المحكمة آنذاك فـــان عددا ضئيلا من العمال في الهند يتمتعون بهذا الاجر. أما الاجر العادل فيتوسط بين اجـــر الكفاف والاجر المعيشي. ويختلف هذا النوع من الاجور حسب درجة نجاح المنظمة.

الى جانب هذا فان تصرف العائلة في الاجر يؤثر على كفايته أو عدم كفايته، فالعائلـــة التي تتصرف بحكمة في الاجر، تجعله يكفي الاشباع حاجاتها الاساسية، في حين عائلة أخـــرى تسيء التصرف تجعل من الاجر لايغطي متطلباتها الاساسية. والاجر المعيشي رغم عيوبــــه الا أنه يسمح بتقديم مقاييس الاختبار القيم الغذائية للاطعمة المستهلكة من طرف العمـــال وعائلاتهم فعلا. وافتراضا ان الدراسة للقيم الغذائية كانت نتائجها، أن هذه القيم أقـــل من المستوى أو الحد اللازم للابقاء على الصحة، فان العلاج يكون في الرفع من مستوى الاجـــر المعيشي كما يمكن التأثير على العائلات لاستهلاك انواع معينة من الاطعمة التي تعطي قيمـــة غذائية أكبر، وقد تكون أرخص من الاطعمة التي تشكل العادات في تحديد الاجر المعيشـــي هي: استقصاء ميزانية الاسرة والاحتياجات الغذائية. (المكتب الدولي للعمل) "1970"

يتضح على ضوء ماسبق أنه من الصعب تحديد الاجر المعيشي بدقة وأنه ليـــست هناك طريقة عملية وموضوعية يمكن استخدامها في ذلك، ومع ذلك. فان للاسس المذكورة سلفـــا فائدة عند تقدير الاجور بالاتفاقيات الجماعية. الى جانب هذا، يجب ان تحظى الاجور المعيشية باهتمام البلدان ذات الاجور المنخفضة، حيث يتقاضى أغلب العمال مستوى من الاجور أقـــل من مستوى الكفاف، حسب "المكتب الدولي للعمل" (1970) ترجمة اصطفواني. كما يمكـــن الاستعانة بهذه الاسس في تقدير التفاوت الطارئ بين مستوى الاسعار في السوق وأجـــور العمال، لتحديد النسبة التي تزيد في كل منهما لمعرفة ما اذا كان المستوى المعيشـــي

للعمال قد تحسن أو انخفض حتى يمكن للدولة من اتخاذ الاجراءات اللازمة في ذلك، حسب "المكتب الدولي للعمل" (1970) ترجمة اصطفواني ومن خلال معايير تحديد الاجور والطرق المتبعة في ذلك تظهر الاهمية البالغة للاجور بالنسبة للعمال والموسسات، كما يتجلى من خلال ذلك أن أصل المشكلة (مشكلة الاجور) قائم في كل مكان وزمان لتعقد الاعتبارات التي تدخل فيها، وتناقض - الى حد ما - مصالح طرفي النزاع حولها (العمال وأصحاب العمل) وللاحاطة بالمشكلة من كل جوانبها ارتأى الباحث ابراز العلاقة بين الاجور والدخل القومي نظرا للتأثير المتبادل بينهما.

- الاجر والدخل القومي:

الاجر هو أهم العوامل التي تؤثر في حياة العامل، لان الاجر هو المورد الرئيسي لغالبية العمال، وهذا في مختلف المجتمعات ايا كان نظامها السياسي والاقتصادي، ومن هنا تتجلى العلاقة الارتباطية الوثيقة بين الاجر والدخل القومي، فاذا هبطت الاجور عن المستوى المعقول كان ذلك دليلا على هبوط الدخل القومي والعكس صحيح. وفي هذا الصدد يرى: "عبد الغني" (1976): "أنه لم يعد ينظر في الفكر الاقتصادي الحديث، الى الاجر كمجرد عنصر من عناصر تكاليف الانتاج، بل اعترف به في الدوائر الاقتصادية العلمية والعملية كعنصر حيوي من عناصر التنمية والرخاء". من هنا تتضح اهمية الاجر بالنسبة للعامل فحسب، بل حتى لقياس رخاء وتنمية المجتمع ككل. ويضيف "عبد الغني" (1976): "انه كلما كانت حصة الاجور كافية وعادلة، كلما كان ذلك دليلا على توافر عدالة التوزيع في الدولة وسلامة نظامها الاجتماعي. حتى لتتخذ النسبة المئوية لجملة الاجور الى الدخل القومي مقياسا للعدالة الاجتماعية". ص 176

على ضوء ماسبق تتجلى اهمية الاجور التي هي بمثابة مقياس للعدالة الاجتماعية في الدولة، لان التوزيع العادل للدخل بما يكفي حاجات ومتطلبات العمال يودي الى ارتفاع الرضا لدى هولاء ومن ثمة رخاء وتنمية البلاد، لان دخل العامل لايبقى جامدا وانما يستهلك كله أو القسط الاكبر منه لاقتناء السلع والخدمات، أي يذهب اما في الاستهلاك أو في الاستهلاك والادخار، ونسبة الاجور الى الدخل القومي تختلف باختلاف درجة تقدم وتطور البلاد، ففي الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الامريكية مثلا يلاحظ نسبة الاجور، الى الدخل القومي تكون كبيرة، في حين تكون هذه النسبة منخفضة - نسبيا - في الدول النامية والجدير بالذكر

ان ارتفاع نسبة الاجور لاتعني عدالة التوزيع فحسب، وانما تعني أيضا ارتفاع نسبة الاستهلاك وانخفاض تكلفة وحدة الانتاج واشباع عال لحاجات المواطنين العاملين.

ومن خلال كل ماسبق حول الاجور فان السؤال الذي يطرح بالحاح هو: ماهو الاجر العادل؟ مع العلم أن تحديد الاجور من العمليات المعقدة والنسبية، ويحاول الباحث الاجابة عن هذا السؤال، من خلال مايلي:

- الأجر العادل:

يعتبر الاجر العادل من الناحية النظرية حسب "عادل" (1971) "ذلك الاجر الذي تعرضه الادارة ويقبله العمال". ص 380 والانتقاد الذي يمكن توجيهه الى هذا التعريف هو أن العامل يكون، أحيانا في حاجة الى منصب عمل، وبالتالي يقبل العمل وفق ما حددته الادارة من أجر دون مناقشة خشية تضييع الفرصة من يديه، على الرغم من ايمانه بأن الاجر ليس عادلا، ومن الناحية العملية، فان وجهات النظر تختلف بشأن الاجر العادل بين كل من الادارة والنقابات، وهذا الاختلاف يذهب أحيانا الى حد المنازعات الحادة، بالاضافة الى اختلاف الاداء في تحديد ماهيته، اذ يرى "شلدون" " Sheldon " (1960) في "عادل" (1971) أن الاجر العادل هو ذلك الذي يرتبط ارتباطا وثيقا بالمقدرة الانتاجية للعمل "ص 282 بينما" Compers " (1988 في عادل (1971) يوكد "أن الاجر العادل هو ذلك الذي يكفي حاجة الفرد" ص 282 في حين يرى توتل" Tootle " (1964) في "عادل"، (1971)" أن ما يطلبه العمال ليس مجرد أجر عادل بل أجر يمكنهم من الحصول على ضروريات الحياة وقسط معقول من الكمليات. والملاحظ أن "شيلدون" يوكد على جانب ارتباط الاجر العادل بالانتاج، أي أن الاجر العادل هو ذلك الاجر الذي يتناسب طردا مع كمية الانتاج، بينما كمبرز " Compers " يوكد على الجانب المعيشي أو الانساني للاجر أي أن الاجر وسيلة لاشباع حاجات الفرد الضرورية وهذا مايشير اليه أيضا " Tootle " ولو أنه يأخذ بعين الاعتبار تحديد العمال للاجر العادل.

وعلى ضوء هذه التعاريف، يمكن تحديد الاجر العادل اجرائيا بأنه ذلك الاجر الذي يتناسب مع مجهود وانتاج الفرد. بالاضافة الى مراعاة المستوى المعيشي للفرد. أي أن الاجر العادل هو عبارة عن نسبة معينة من النقود تكفي حاجات الفرد المعيشية في مكان وزمان معينين مع مراعاة مقدرته الانتاجية، ذلك لان الاجر يوثر على تبني الافراد لاتجاهات معينة (سلبية أو ايجابية)، اتجاه عملهم والمنظمة المشغلة، وهو ماسيأتي شرحه في الجانب المخصص للعلاقة بين الاتجاهات والاجور في الفصل التالي.

الفصـــل الخـامـــس

خـاص بالاتجـاهات النفسيـــة ، وعـــلاقـــة الاتجـاهات بالأجـــور

أ - تحديـد مفهوم الاتجاهـات النفسيـة :

يرى (1967) Dobaty " دبباتي " أن الاتجاه النفسي عبارة عـن مفهوم معقد، يشمل جوانب عديدة تتداخل مع مفاهيم أخرى كالعواطف وملامح الطبع وغيرهـا والاتجاه عبارة عن مفهوم من الفكر الشعبي كذلك، أخذ علماء النفس كما هو دون اعـ التفكير فيه أو تحديده" غير أن هذا ليس صحيحا حسب رأي صاحب البحث، نظرا لما أبرزتـه البحوث الكثيرة التي تناولت بالبحث هذا المفهوم واستطاعت تحديده بصفة دقيقة. وفـي هذا الصدد يذكر (سويف "1966") أنه في سنة 1918 نشر كل من (... توماس و زنانيك) دراسة كبيرة حول "الفلاح البولندي في أوروبا و أمريكـا" ومن خلال هذه الدراسة دخل مفهوم "الاتجاه" الى ميدان علم النفس الاجتماعي بصورة قويـة جعلت العديد من الباحثين يعترفون بهذا المفهوم والمكانة الخاصة التي يجب أن يحتلهـا في ميدان علم النفس الاجتماعي، وفي نفس الاطار دائما يرى " ألبورت " Allport " 1935 في (سيوف (1966) "أنه يمكن القول بأن مفهوم الاتجاهات هو أبرز المفاهيم وأكثرها الزامـا في علم النفس الاجتماعي الامريكي المعاصر فليس ثمة اصطلاح واحد يفوقه في عدد مرات الظهـور في الدراسات التجريبية والنظرية المنشورة". ص 327. وبالرغم من تعقد مفهوم الاتجاهـات الا أن علماء النفس حاولوا تحديده بكيفيات مختلفة : ومن بين التعاريف التي قدمت لهـذا المفهوم يمكن ذكر مايلي:

يعرف (ألبورت ، Allport ، 1935) في (سويف 1966) الاتجاه "الاتجـاه بأنه حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي، تنتظم من خلال خبرة الشخص، وتكـون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات، والمواقف التي تستثـير هذه الاستجابة". ص 329. والشيء الذي يمكن استخلاصه من هذا التعريف، هو أن الاتجـاه - بصفة عامة - يوجه سلوك الفرد، وتكون الاستجابة للفعل حسب درجة موضوع الاتجاه، فـي حين يكون تبني نوع معين من الاتجاهات وفق الخبرة الشخصية التي مر بها الفرد واستعداداته لمختلف المواقف والمواضيع. أما بالنسبة " ثرستون " Thurstone " 1943 في " Dobaty " (1969) فالاتجاه هو مجموع احساسات الفرد وآرائه، وعواطفه ويقينياته النسبية لموضـوع محدد، أي أن الاتجاه متغير منصب من متغيرات أخرى متعددة، وعليه فان مفهوم الاتجـاه معقد وغامض، ويختلف " ثرستون " Thurstone " مع باحثين آخرين مثل ألبورت "Allport"

الذين يرون أن الاتجاه استعداد للفعل، في حين يقدم (أبو النيل 1985) التعريف التالـــي للاتجاه النفسي من خلال تحليه لتعاريف (1948) و (1964)

" بأنه وجهة نظر الشخص والتي تدور ـــــــ Roland Argyle & New Cowl موضوع من الموضوعات سواء كان اجتماعيا أو اقتصاديا أو سياسيا، أو حول قيمة كالقيمة الدينية أو الجمالية أو النظرية أو الاجتماعية أو حول جماعة من الجماعات كجماعة النادي أو المدرسة أو المصنع ويعبر عن هذا الاتجاه تعبيرا لفظيا بالموافقة عليه أو عدم الموافقة أو المحايدة ويمكن قياس الاتجاه باعطاء الموافقة والمعارضة والحياد".

وبصفة عامة فان كل التعاريف الخاصة بمفهوم "الاتجاهات" حسب (1974 ...) تجمع على نقطة واحدة وهي أن الاتجاه يودي الى حالة يكون فيها الفرد مستعدا للاستجابة بكيفية معينة لاثارة ما، أي أن الاتجاه كما سبق ذكره يوجه سلوك الفرد نحو موضوع معين أو موقـــف محدد . ص 517

* **التعريف الاجرائي لمفهوم الاتجاهـــات:**

يقصد بالاتجاهات في هذا البحث وجهة نظر العامل الجزائري حول شبكة الاجـــور الجديدة بالموافقة أو المعارضة أو الحياد، أي استعداد الفرد بالرضا أو عدمه أو الحيـــاد نحو شبكة الاجور الجديدة . و تنشأ وجهة نظر العامل من خلال تجربته الشخصية أي مقارنتـــه بين نظام الدفع السابق والحالي، بالاضافة الى تأثير عوامل أخرى كالمحيط الاقتصادي والاجتماعي في تبني نوع معين من الاتجاهات (سلبية أو ايجابية)

وأهم خاصية للاتجاه حسب (Grawitz "1974") هي أن الاتجـــاه لايشكل رد فعل منفرد بل نمطا من ردود الافعال، تنطلق في مناسبات متشابهة، أي أن الاتجـــاه يودي الى امكانية الاستجابة بكيفية واحدة ازاء المواضيع المتماثلة. ومحمل القول حـــول مفهوم الاتجاهات هو أن هذا المفهوم متغير وسيط بين الاثارة والاستجابة النهائية، نفـــس الشيء كالغرائز، العادات، الاستعدادات، الميول وما الى ذلك حسب ("1967" ...) من هنا تبرز ضرورة تمييز مفهوم الاتجاهات النفسية عن بعض المفاهيم الاخرى كالتعصـــب والاراء مثلا وهو ما سيحاول صاحب البحث ابرازه

- اختلاف الاتجاه عن مواضيع أخـــرى:

بعد تحديد مفهوم الاتجاهات بصفة عامة والمفهوم الاجرائي بصفة خاصة فانه ســـ

الضروري تمييز الاتجاهات من مواضيع أخرى مشابهة لها كالمعتقدات والاراء مثلا، وفي
الصدد يرى (" عيسوي" (1984) أن الاتجاه يختلف عن الحالة الانفعالية الطارئة المتغيرة
لان الاتجاه يتصف بالثبات النسبي، فالفرد الذي يمتلك اتجاها سلبيا نحو جماعة العمل التي
ينتمي اليها في المنظمة مثلا، لايتغير اتجاهه هذا فجأة الا أن هذا الثبات النسبي لا يعني
معناه جمود الاتجاه، بل أن الاتجاه ديناميكي لكن تغيره يكون على المدى الطويل، وتجدر
الاشارة الى أن الاتجاه ليس السلوك نفسه، وانما يقود أو يؤدي الى سلوك معين كما أنه
يوجه السلوك، فقد يحجم الفرد عن اتجاهاته نتيجة لضغوط معينة.
والاتجاه أكثر عمومية وشمولا، وهذا مايميزه عن العاطفة التي هي شخصية وذاتية وتقتصر
على الجانب الشعوري الوجداني، في حين، يشمل الاتجاه الجوانب العقلية والمعرفية
والادراكية والسلوكية المتعددة.

الى جانب هذا يميز (عيسوي، "1984") بين التعصب والاتجاه، لان التعصب يتصف
باحتوائه على شحنة انفعالية زائدة، مما يجعله بعيدا عن التفكير المنطقي الموضوعي نحو
موضوع ما، وكذلك يميز (عيسوي، "1984") بين الاتجاه والرأي فالاول (الاتجاه) عبارة عن
استعداد بالنفور أو القبول لموضوع ما، كما أنه نابع من تفكير منطقي وموضوعي، في حين تعبر
الاراء عما يعتقد أن يكون صوابا، والاراء وسيلة التعبير اللفظي عن الاتجاهات وبذلك يمكن
استنتاج أن الاتجاهات أكثر عمومية من الاراء.

III - أنـواع الاتجاهـات:

تنقسم الاتجاهات حسب (مصطفى زيدان، "1985") ص 172 - 173 الى الانـواع
التالية :

1- القويـة أو الضعيفـة :

تنقسم الاتجاهات من حيث شدتها الى قوية أو ضعيفة. ويبدو الاتجاه القوي في
استجابة الفرد القوية التي لاتعرف تراجعا، فالمشرف الذي يلاحظ تهاون عماله في انجاز
العمل ينفعل ويثور ضدهم حتى يكفوا عن ذلك، بينما يكون ذا موقف رخو غير صارم، اذا كان
اتجاهه ضعيفا نحو العمل.

2- الموجبـة أو السالبـة :

الاتجاهات التي تجذب الفرد نحو موضوع ما تسمى اتجاهات موجبة والاتجاه

التي تنفر الفرد من موضوع آخر تسمى اتجاهات سالبة فالانسان المؤمن بالله يكون لديـــه اتجاها موجبا نحو تطبيق الشعائر الدينية ، وينفر في نفس الوقت من المخدرات التي هي عبارة عن اتجاه سلبي بالنسبة اليه .

3ـ العلانيــة أو السريــة :

الاتجاه العلني هو الاتجاه الذي يظهره الفرد دون حرج كاتجاه العامل نحو محتوى العمل الذي يقوم به ، أما الاتجاه السري فهو الاتجاه الذي يجد الفرد مانعا في اظهاره أمـــام عامة الناس، كاتجاه العمال نحو مرؤوسهم.

4ـ الجماعية أو الفرديـــة :

الاتجاهات المشتركة بين عدد كبير من الافراد عبارة عن اتجاهات جماعية كاتجاهات العمال نحو الاجور، والاتجاهات التي يتميز بها الفرد عن غيره عبارة عن اتجاهات فرديـــة كاتجاهات الفرد نحو عمله أو مشرفه

5ـ العامة أو النوعيـــة :

ينصب الاتجاه العام نحو الكل كاتجاه الفرد نحو المنطقة ككل، في حين ينصـــب الاتجاه النوعي نحو جزء معين من الكل، كاتجاه الفرد نحو هيكل الاجور.

ـ تكويـن الاتجاهــــات:

تتكون اتجاهات الافراد، بتفاعلهم مع محيطهم المادي والاجتماعي أثناء محاولتهـــم اشباع مختلف حاجاتهم ، وتنعكس قيم الجماعات ومعتقداتهم على اتجاهات الافراد، حيـــث يلعب عامل نقص المعلومات دورا كبيرا في تكوين الاتجاهات غير السليمة لديهم "زويلف" 1982) وهذا معناه أن الاتجاهات تتكون من تفاعل الفرد مع المجتمع الذي يعيش فيه ، بحيث يستمـــد مختلف اتجاهاته من قيم ومعتقدات المجتمع. الا أن عامل الاتصال (اكتساب المعلومـــات الصحيحة والدقيقة) قد يؤثر على تشويه بعض الحقائق، مما يؤدي الى تكوين اتجاهات غـــير سليمة لدى الافراد وكثيرا ماتشكل هذه الظاهرة عائقا في سبيل انجاح مختلف المشاريـــع التي تقوم بها مختلف المنظمات، في مجال العمل، حيث أن ضعف الاتصال التنظيمي الرسمـــي بها ، يعيق فعالية بعض التغييرات التي تنوي الادارة ادخالها. وذلك لتسرب الاشاعـــات

والاخبار المشوهة، مما يؤدي الى تبني العمال لاتجاهات سلبية نحو هذه التغييرات.

وتمر عملية تكوين الاتجاهات بعدة مراحل يلخصها (عيسوي، 1984) كما يلي:

تتميز الاتجاهات في الاول بأنها محدودة، لاتتعدى اتجاهات الفرد نحو أسرته وجماعة الرفقاء في الدرسة أو جماعة النادي وما الى ذلك... وبحكم تطور الاتجاهات النفسية بتطور الفرد، فلا عجب من انتقال اهتمام الفرد من الامور المحدودة الى الامور المجردة والمعنوية. وفي نفس الاطار، يرى (عيسوي، "1984") "أن الاتجاهات النفسية تتكون نتيجة لتكامل مجموعة من الاخبرات الجزئية التي تدور حول موضوع معين، وتكامل هذه الخبرات في وحدة كلية ينتج عنها نوع من التعميم".

ومن هنا يمكن القول أن الاتجاهات لاتتكون بصفة عفوية، وانما تخضع لتراكم التجارب والخبرات نحو موضوع معين، فلا يكون الفرد اتجاها سلبيا نحو موضوع معين بدون تبرير أو دون مرور بخبرات تجعله يتبنى مثل هذا الاتجاه، والى جانب تأثير الخبرات والتجارب على تكوين اتجاهات الفرد، هنالك عوامل أخرى كالخبرات الانفعالية الحادة وعامل التقليد والمحاكاة حسب (عيسوي، "1984"). فبالنسبة لمرور الفرد بخبرات انفعالية حادة، فقد يكون للفرد اتجاه ايجابي نحو الهيئة الاشرافية بالمؤسسة التي يعمل بها، ثم في وقت مايظلم هذا الفرد من طرف هذه الهيئة كأن تتوفر فيه كل معايير الترقية، الا أن الترقية تعطى لفرد أقل منه كفاءة، فلا شك، أن الفرد المستحق للترقية يعتريه شعور محبط نتيجة لما حدث له وعليه، يغير اتجاهه نحو الهيئة الاشرافية ليصبح اتجاها سلبيا، أما فيما يخص عامل التقليد والمحاكاة، فأن الطفل مثلا يكتسب كثيرا من الميول والاتجاهات نتيجة تفاعله مع أسرته وتقليده لافرادها، وذلك لان الاسرة هي التي تضع الاسس الاولية لتكوين الاتجاهات عند أفرادها. بالرغم من أنه بامكان الطفل فحص وفرز الاتجاهات المكتسبة عن طريق الاسرة في مرحلة موالية، مع ذلك يبقى متأثرا - الى حد ما - في اتجاهاته بأسرته وترى مدرسة التحليل النفسي أن الاتجاهات تتكون عن طريق العلاقات الاسرية سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة فتمرد الفرد على سلطة أو هيئة اشرافية في منظمة ما، قد يكون نتيجة اتجاهه لما كان طفلا بالتمرد على سلطة أبيه، أي أن الاتجاه يأخذ شكل التعميم من التمرد على سلطة الاب الى التمرد على سلطة القانون.

وبعد التطرق الى العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات النفسية يجدر بصاحب البحث التعرض الى وظائف الاتجاهات، وذلك لما لهذه الوظائف من أهمية للفرد بصفة عامة

- وظائف الاتجاهـــــات:

تلعب الاتجاهات دورا هاما في التوازن النفسي للفرد، والتعبير عن كيانه الشخصي سواء في ميدان العمل، أو في الميادين الاخرى بصفة عامة، وهذا للوظائف العديدة التي تؤديها الاتجاهات.

ويلخص ("محمود") هذه الوظائف فيما يلي:

1- وظيفة المنفعـــة:

ترتبط اتجاهات الفرد بدرجة المنفعة التي يتوقعها، وعليه، يكون الفرد اتجاهـــات ايجابية ازاء المواضيع التي تحقق له درجة عالية من الرضا أو الاشباع، واتجاهات سلبيـــــه اتجاه المواقف التي يلقي فيها عدم الاشباع والاستيـــاء.

2- وظيفة الدفاع عن الذات:

يجابه الفرد في حياته كثيرا من الضغوط والصراعات النفسية والاجتماعية أي الداخلية والخارجية، ففيما يخص النفسية منها فان الفرد يتصارع بين قيمه ومعتقداته وبين سلوكـــــه الفعلي أما الخارجية أو الاجتماعية تتمثل في الصراع القائم بين قيم الفرد ومعتقداتـــــه وبين مايتطلبه منه المجتمع. والاقلاع من مظاهر الصراع سواء الداخلي أو الخارجي أمر حيوي بالنسبة للفرد، وهذا هو ماتؤديه وظيفة الدفاع عن الذات. الا أن لوسائل الدفاع عن الـــذات وجهين: وجه ايجابي: يتمثل في مساعدة الفرد على التخلص من أصل الصراع، في حين يمثـــل الوجه السلبي في أن محاولة التخلص من الصراع تدفع الفرد الى عدم البحث عن حل مناسب للمشكلة، كأن يضرب العامل، أو يشتم رئيسه أو زميله في العمل، وقد يستطيع بذلك أن يحد ويخفف من حدة الصراع والقلق، الا أن ذلك ليس حلا جذريا لاصل المشكلة التي قد تتمثـــل في تكيف هذا العامل مع مجتمع العمل، ونتيجة لفشله سلك سلوكا سلبيا (الضرب أو التشنيـــم مثلا). زد على ذلك أن بعض الافراد يستخدمون آليات دفاعية دون وعي تام منهم، فالعامـــل الكسول الذي لايحصل على المنح الفردية الخاصة بزيادة الانتاج، قد ينقد زميله المجـــــد الذي حصل على هذه المنح، ويشيع في الناس أنه حصل على المنح نتيجة القرابة أو لصلــــة ماتربطه بالمشرف المباشر على الانتاج مثلا.

3) ـ وظيفة التعبير عن الذات :

يتجه الفرد خاصة في ميدان العمل دائما الى التعبير عن ذاته ، لان ذلك يعتبر مصدر لشعور الفرد بالرضا عن نفسه ، حتى وان كان ذلك يسبب له بعض الاحيان صراعا مع الاخرين ، لان التعبير عن الذات برهان استقرار شخصية الفرد ، وعليه ، فان الفرد يعبر عن قيمه الخاصة عن طريق تبنيه لاتجاهات معينة تحقق له ذاتيته خاصة في مجال العمل .

4) ـ وظيفة المعرفة :

تدفع الاتجاهات الفرد الى الاطلاع على كل الجوانب التي ترتبط ارتباطا وثيقا ومباشرا بعمله ، لفهم ومعرفة المحيط الذي يعمل فيه . وهذا يساعده على التكيف مع مجتمع العمل ، وتبني اتجاهات مختلفة نحو كل الجوانب المتصلة بالعمل كسياسة المنظمة ونمط الاشراف وما الى ذلك .

ـ أهمية الاتجاهات :

للاتجاهات النفسية أهمية بالغة في ميدان العمل والتنظيم وذلك بالنسبة للفرد والمنظمة ككل . لانها توجه سلوك العمال ، غير أن الدراسات التي أجريت حول قوة العلاقة بين الاتجاه والسلوك لم تتوصل الى نتائج تؤكد أن العلاقة بديهية بين المتغيرين ، فالبعض من هذه البحوث توصلت الى علاقة ضعيفة بين الاتجاه والسلوك حسب . . . 1985) واللذين يضيفا أن علماء النفس قد اقترحوا عدة تفسيرات أهمها ، أن الفاصل الزمني بين قياس الاتجاه والسلوك ، يمكن أن يؤدي الى تغير الاتجاه ، ويمكن أن تعيق عوامل خارجية تأثير الاتجاه على السلوك ، لكن رغم ذلك لا يمكن تصور عامل يتقاضى أجرا عادل ، ولا يكفيه لمتطلبات معيشته ، أكثر انتاجا وانضباطا في عمله ، وفي هذا الصدد يرى (غوشة ، 1981) أن الموظف الذي يعاني من عدم كفاية أجره لمتطلبات معيشة لا يمكن التوقع منه أفضل المنجزات الوظيفية والسلوكية ففي هذه الحالة يولد عدم كفاية الاجر اتجاها سلبيا لدى العامل نحو عمله ، مما يجعله أقل انتاجا وانتباها وانضباطا ، ومن ثمة تتجلى العلاقة الوطيدة بين الاتجاه والسلوك ، حيث أنه كلما تغير اتجاه الفرد أدى ذلك الى تغير سلوكه

بالاضافة الى ذلك فان لاتجاهات العمال أهمية كبرى بالنسبة للمنظمة لانها تساعدها في معرفة الرغبات التي يسعى العمال الى تحقيقها ، كما . . . [illegible]

كانت أم إيجابية) على وضع الاسس السليمة لتصميم العمل وتطبيق مختلف القرارات، ومحاولة تدعيم الاتجاهات الايجابية والحد من السلبية اذا أتيحت الفرصة لذلك وعموما فان اتجاهات العمال ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمة لاسباب فلسفية، اذ في الوقت المعاصر لايكفي اتاحة فرصة العمل للعامل فقط، وانما ينبغي أن يكون لذلك العمل معنى، ويحقق درجة من الرضا حتى يمكن تأديته على أحسن وجه 1981

ومن هنا يمكن استنتاج أن الاتجاهات توجه سلوك العامل وتحدد قرارات المنظمة بالنسبة للعاملين فيها، فالمنظمة الناجحة لاتحدد قراراتها، الا عن طريق دراسة اتجاهات العاملين فيها بالاضافة الى اعلامهم بمحتوى هذه القرارات، حتى لايتبنوا اتجاهات سلبية نحو هذه القرارات وقد تكون لصالحهم. وعليه، تتجلى أهمية الاتجاهات بالنسبة للفرد والمنظمة، لانها تحافظ على التجانس والتوازن بينهما اذا أعطيت لها العناية الكافية في ميدان العمل.

- تغيير الاتجاهات:

تتغير الاتجاهات حسب "هاشم" (1980) بتغير العوامل التي أدت الى تكوينها ومن هذه العوامل، تحصيل الفرد لخبرات جديدة أو تغير مستواه الثقافي والتعليمي أو تغير ظروفه الاجتماعية والاقتصادية، فهذه العوامل كلها قد تجعله يغير من اتجاهاته التي اكتسبها من خلال تفاعله مع بيئته، الى جانب هذا، قد يكون تغيير الاتجاه تحكميا أي تؤثر قوة خارجية على اتجاه الفرد بهدف تغييره بوسائل وأساليب متنوعة، كأن تحاول الادارة تغيير اتجاهات عمالها نحو ظروف العمل وسياستها الادارية أو نحو تعديلات جديدة باستخدامها لمحفزات مادية ما، أو اشراك العمال في اتخاذ القرارات، وما الى ذلك من وسائل...

وتتغير اتجاهات الفرد بأنواع مختلفة تبعا لدرجة تعقد الموقف الذي يمر به الفرد. وأهم تصنيف لهذه الانواع، حسب، ("شهيب "1975") كما يلي:

أ- تغير في الاتجاه، ولكن في نفس مسار الاتجاه الحالي

ب- تغير في الاتجاه بحيث يأخذ المسار المعاكس للاتجاه الحالي

يشير النوع الاول الى أن الظروف والمواقف المحيطة بالفرد، لاتجعله يغير تماما من اتجاهه، وانما يغير فقط من درجته أو قوته، في حين يشير النوع الثاني الى حدوث [illegible] خاصة من تأثير الظروف على الفرد والتي تجعله يغير جذريا، اتجاهات معينة نحو مواضيع معينة، ومثال ذلك، أن يكون للفرد اتجاه ايجابي نحو سياسة الاجور بالمنظمة وفجأة تحدث

ظروف معينة كتأثير المحيط الاقتصادي (غلاء المعيشة) أو مقارنته لسياسة الاجور بالمنظمة التي يعمل بها مع المنظمات الاخرى، فيصبح لديه اتجاها سلبيا نحو سياسة الاجور، وقد يترتب عن هذا التغير الطارئ تغيرات أخرى مصاحبة له، كتغير اتجاه الفرد نحو الجماعة التي يعمل معها أو تغير اتجاهه نحو الادارة وما الى ذلك... الا أنه مع ذلك يلعب الاستقرار النفسي والاجتماعي للفرد دورا كبيرا في المحافظة على تغير اتجاهاته، وتوجيهها الى التغير من النوع الاول، والتغيرات من النوع الاول هي أكثر حدوثا من التغيرات من النوع الثاني:

- طرق قياس الاتجاهات:

نتيجة لاهمية الاتجاهات النفسية، حاول علماء النفس انشاء مقاييس لقياس الاتجاهات كميا. وقبل التطرق الى أهم مقاييس الاتجاهات، فمن الضروري التعرض لاهم شروط صياغة مفردات الاختبار لقياس اتجاه الافراد نحو موضوع ما.

أ- شروط مقاييس الاتجاهات:

يرى (الغمري) أن أهم هذه الشروط هي:

1- صياغة الاسئلة [1] في صيغة الحاضر، لمعرفة اتجاهات الفرد في وقت قياسها لان الفرد قد يغير اتجاهاته من وقت لاخر.

2- يجب أن تعبر كل عبارة على قضية واحدة، لان احتواء العبارة على قضيتين، يجعل اجابة المستجوب صعبة، لانه قد يوافق على واحدة ويعارض الاخرى.

3- عدم استخدام القضايا التي تلقى الموافقة من طرف أصحاب الاتجاه المعارض والاتجاه المويد، لانها لاتساعد على التمييز بينهما.

4- يجب صياغة القضايا بحيث تدل الموافقة عليها أو معارضتها على الشيء يتصل بموضوع الاتجاه.

5- يجب عدم استخدام القضايا الغامضة.

6- أن تكون العبارات أو الاسئلة قصيرة، بسيطة واضحة ومباشرة، وسهلة القراءة.

7- أن تكون العبارات قابلة للموافقة والمعارضة.

ب- مقاييس الاتجاهـــــات:

هناك عدة مقاييس للاتجاهات، وأهم هذه المقاييس مايلـــي:

1- مقياس التباعد النفسي الاجتماعـــي:

وضع هذا المقياس من طرف (بوجاردوس 1925)، في "عبد الرحمن (1983)، وعـدّل مرات عديدة واستخدم كثـــيرا

* تعليمـات هـــذا المقياس:

تقدم مجموعة عنصرية للفرد وعليه تصنيفها حسب احساساته ومشاعره للوهلة الاولـــى بوضع دائرة حول الرقم كما يوضحه الجدول أدناه، ويمكن للفرد أن يعطي تصنيفا واحـــــدا أو عدة تصنيفـــات.

الجدول رقم (19) ويمثل المجموعات العنصرية والدرجات التي يمكن للفرد اعطاءها لها :

المجموعات العنصرية / الاتجاه	المصاهرة	أصدقاء شخصيون	جيران	زملاء في العمل	المواطنة في بلدي	لزيارة بلدي	يطـــردون من بلـــدي
الكنويون	1	2	3	4	5	6	7
الصينيون	1	2	3	4	5	6	7
الانجليز	1	2	3	4	5	6	7
الفرنسيون	1	2	3	4	5	6	7
الالمان	1	2	3	4	5	6	7
الهنود	1	2	3	4	5	6	7

سعد عبد الرحمن 1983 ص القياس النفسي مكتبه الفلاح الكويت ص 447.

والمقياس كما هو واضح يقيس اتجاه التعصب العنصري، ويؤكد على هذا المصدر أن تعليماته صعبة وليست هناك وحدات متساوية، فلايمكن القول أن هناك تساويا بين مجموعة ما كمواطنين وقبولهم كزائرين أو قبولهم كزائرين وطردهم من البـــلاد.
الا أنه رغم الانتقادات الموجهة لهذا المقياس أثبت قدرته وفعاليته وقد استخدم في عدد من دراسات "عبد الرحمن" (1983).

ب/٢- مقيـــاس شرســـــتون:

اهتم شرستون بتجارب علم النفس الفزيائي - لايجاد مقاييس متساوية الوحـــــــدات لقياس خصائص الفرد الفزيقية مثل الطول والوزن، وتأكدت له الفكرة، أنه كلما كان الفـــرق الحقيقي بين وزن عنصرين ضئيلا كلما كان عدد الناس الذين يمثلون هذا الفرق ضئيلا أيضــا "عبد الرحمن" (1983) ص 448، وصمم شرستون مقياسا للاتجاهات على نفس نمط تفكيره الاول. وطلب من الافراد مقارنة عبارات مقياسه على شكل أزواج، ثم على الفرد تحديـــــد العبارتين أكثر ايجابية أو سلبية، الا أن هذه الطريقة صعبة التطبيق. وبعدها طور شرستون طريقة أخرى تتطلب جهدا أقل من المفحوص، وسميت هذه الطريقة بطريقة الفئات المتساوية التي هي عبارة على جمع عدد كبير من العبارات (بين 100 و 150 عبارة). ويتم تقديمهـــا الى 40 أو 60 من الحكام الذين يمثلون في نفس الوقت الجماعة التي يطبق عليها مقيـــاس الاتجاه. ويتكون هذا المقياس من أحد عشر نقطة، تبدأ بالموافقة الكاملة ومتوسطها نقطـــة الحياد وتنتهي بالرفض الكامل. فكلما كانت الاستجابات متشتتة، كلما دل ذلك على غمــــوض العبارة وعدم صلاحيتها "عبد الرحمن" (1983)

ج/٣- مقيـــاس أوسكـــود:

اهتم "أوسكود" مع "سوسي" و "تانيوم" بدراسة معاني الكلمات والدلالة المختلفـــة للكلمات نتيجة استعمالها في بيئات مختلفة وفي مراحل تاريخية متباينة. وربط "أوسكود" بين الاتجاه واللغـــة.

ويرى "أوسكود" (في عشوي، (1985) أن الاتجاه يحتوي على قطبين (موجب وسالب) وبينهما درجات متفاوتة في القوة أو الشدة.

ويمتد مقياس "أسكود" من 1 الى 7 مع تمثيل الحياد بالوسط، فالاتجاه قد يكون **ايجابيـــا**

فيمثل على المحور بأعلى النقاط (5، 6، 7)، وقد يكون سلبيا، ويمثل بأدنى النقـــــاط (3، 2، 1)، أما النقطة الوسطى (4) فتمثل الحياد. والسؤال المطروح: هو هل هذه المقطـــة (الحياد) تعني تناقضا وجدانيا؟ أم الحياد؟ (عشوي، (1985)
والجدير بالذكر أن هذه النقطة (الحياد) أصبحت محور دراسات عديدة في علم النفس المطبقي حيث يفترض بعض الباحثين مثل كابلان (1972) بأن هذه النقطة قد تعني الحياد، كما قد تعني التناقض الوجداني (عشوي، (1985).

د - **مقيـــــاس ليكـــرت:**

مقياس ليكرت من أكثر المقاييس استخداما، لانه اقتصادي في الوقت والجهد، عكـــس مقياس ثرستون، بالاضافة أنه من الممكن الحصول على نفس النتائج تقريبا بواسطة هـــذا المقياس أو مقياس ثرستون. ويتميز هذا المقياس بأن جميع وحداته تقيس نفس الاتجـــاه ولايحتاج هذا المقياس الى حكـــام.

ويتكون هذا المقياس من خمس نقـــاط (05).

أوافق جدا، أوافق، محايد، أرفض، أرفض تماما.

وتعطى هذه النقاط أوزانا 5، 4، 3، 2، 1 أو 1، 2، 3، 4، 5

وتجدر الاشارة الى أن لهذا المقياس ميزتان هامتان، أولهما أن هذا المقيـــــاس يعطي تقديرا دقيقا، لدرجة الموافقة أو الرفض، وثانيهما أن هذا المقياس به مجموعة مـــن البنود المختلفة المضمون أو المعنى والتي تمكن من تحليلات أكثر دقة لمعنى الاتجـــــاه النفسي موضوع القياس (عبد الرحمن، (1983) ص 417

وتجدر الاشارة الى أن هذا المقياس هو المقياس المستعمل في هذا البحث نظـــرا لدقته، واقتصاده للوقت والجهد، بالاضافة الى ملاءمته مع موضوع البحث.

والى جانب المقاييس المذكورة سلفا، هناك مقاييس أخرى للاتجاهات، مثل مقيـــاس جوتمان، وطريقة الانتخاب، وطريقة التصنيف، والطريقة الاسقاطية. (عبد الرحمن (1983) 457- 462.

الا أن هذه الطرق قليلة الاستعمال وليست شائعة الاستخدام مثل مقياس "ليكرت".

وأهم نتيجة يمكن استخلاصها من موضوع الاتجاهات هو أن للاتجاهات النفسية أهميـــــة كبرى بالنسبة للفرد والمنظمة وأنه رغم صعوبتها، يمكن للباحث دراستها عن طريـــــــق

المقاييس المذكورة آنفا . ولتوضيح أهمية الاتجاهات ارتأى صاحب البحث تخصيص النقطة التالية لدراسة العلاقة الموجودة بين الاجور والاتجاهات ذلك لان للاجور أهمية بالنسبة للفرد اذ لها علاقة بمستوى معيشته وأهمية بالنسبة للمنظمة باعتبار أنها تستخدم الاجور لتحفيز العمال وبالتالي زيادة الانتاج .

- علاقة الاجور بالاتجاهات :

تعتبر كل من الاتجاهات والاجور من الامور الهامة داخل كل منظمة ، وقد سبقت الاشارة الى أهمية دراسة الاتجاهات في ميدان العمل، والتطرق الى أهمية الاجر بالنسبة للفرد والمنظمة .

ويحاول الباحث فيما يلي ابراز العلاقة بين الاتجاهات والاجور، وذلك لما يحتلانه من مكانة مرموقة في الدراسات السيكولوجية في ميدان العمل والتنظيم . والمتمعن لموضوع الاتجاهات والاجور يدرك العلاقة الوثيقة بينهما، لان الجزاء (الاجر) يعزز السلوك، وكلما كان الجزاء معتبرا، كانت تأثيراته كبيرة ، الشيء الذي يمكن تعميمه على ميدان العمل، اذ كلما كان العامل راضيا ازداد اتجاهه الى توثيق العلاقات مع المنظمة التي تشغله وبالتالي يحقق المعايير المسطرة له . فهذا المنطق مبني على مفهوم المبادلة بين العامل والمنظمة التي تمنح الاجور والامتيازات والاطار الاجتماعي السخي، وتشجع الفرد في المقابل على تسخير قدراته وارادته لاداء العمل المنتظر منه . ويمكن أيضا توضيح هذه العلاقة من خلال العديد من الدراسات التي أجريت في ميدان العمل، ومن بين هذه الدراسات، الدراسة التي ذكرها (عادل)، "1981" والتي أجريت في الولايات المتحدة الامريكية وشملت واحدا وعشرين بحثا في دراسة اتجاهات الافراد في العمل حيث اختلفت تلك الاتجاهات من بحث لاخر فيما يتعلق بالاهمية النسبية للحوافز المختلفة ، وتبين في البعض من هذه البحوث أن الحوافز غير المالية هي أهم العوامل الباعثة على العمل، في حين بينت بحوث أخرى أن الحوافز المالية هي أهم باعث على الرضا ، ورغم هذا الاختلاف فان هذه البحوث اتفقت على اعتبار العشر حوافز التالية ، أهم بواعث رضا العامل عن عمله . وهذه الحوافز هي:

1- الاجر وملحقاته .
2- عمل ثابت
3- فرص الترقيـة .
4- شروط عمل جيدة .
5- زمالة طيبة بين العمال
6- رقابة جيدة .
7- الاعتراف بأهمية الفرد
8- الاهتمام بالعمل
9- ساعات عمل مقبولة
10- المزايا العينية .

ويرجع سبب الاختلاف حسب (عادل، (1981) في النتائج للعوامل التاليـــة :

أ‌ا- صغر حجم العينـــة .

ب‌ا- كل بحث أعطى فكرة عامة من أهمية هذه الحوافز في مكان معين وتحت ظروف معينـــة وفي وقت معـــين.

ج‌ا- لايمكن التكهن بدرجة الصراحة التي أجاب بها الافراد على الاسئلة التي وجهت اليهـــم في هذه البحوث.

د‌ا- اختلاف الطرق المستعملة في هذه البحوث بدرجة كبـــيرة .

وقد أخذ (عادل (1981) متوسطات نتائج هذه البحوث، افتراضا بأن النتيجـــــة العامة لهذه البحوث، تمثل دوافع العمال للعمل، وقد تبين أن الاهمية النسبية واحدة للاجـــور والعمل الثابت، فكلاهما على رأس القائمة يليها الاعتراف بأهمية الفرد ثم الاهتمام بالعمـــل فشروط العمل الجيدة، ثم ساعات العمل المناسبة وأخيرا المزايا العينية، من خلال هـــذه الدراسة يتضح أن الرضا الذي يعتبر أهم اتجاهات الفرد في عمله يتوقف على الاجر، الـــذي كان على رأس حوافز العمل. أما الدراسة التي قام بها "جارسون" في "عادل" (1981) حـــول 431 عاملا بينت أن عدم الرضا عن العمل يرجع لاسباب تتعلق بالعمل وأخرى شخصيـــة واتضح أن للاسباب الشخصية تأثيرا أكثر من تلك المتعلقة بالعمل، حيث كانت نسبة 48٪ مـــن أسباب عدم رضـــا الافراد عن عملهم ترجع الى العوامل المتعلقة بالعمل كانخفاض الاجـــور والاجهاد وظروف العمل السيئة وأن نسبة 52٪ من أسباب عدم رضا الافراد عن عملهم ترجـــع الى اسباب شخصية كالصحة والعناية بالاطفال والمواصلات والمسؤوليات المنزلية وغيرهـــا... كما لوحظ أن أهمية تلك الاسباب تختلف باختلاف الافراد. فالذين تتراوح أعمارهـــم بين 24 و 28 سنة يتركون أعمالهم بسبب انخفاض الاجور، أما الذين تتجاوز أعمارهـــم الـ 38 سنة فيتركون أعمالهم لاسباب شخصية أغلبها صحية، والملاحظ كذلك أن النساء فـــي سن الشباب يتركن العمل للاشراف على تربية الاطفال، وأن الرجال المتزوجين يتركـــون العمل بسبب انخفاض الاجور ومشاكل شخصية أخرى... والشيء الذي تجدر الاشارة اليـــه من خلال نتائج هذه الدراسة أن لاسباب عدم الرضا سواء الشخصية أو المتعلقة بالعمـــل تأثيرا بشكل متعادل الى حد ما، باعتبار أن نسبة 52٪ قريبة جدا من نسبة 48٪، على الرغـــم من تأكيد نتائج هذه الدراسة على العوامل الشخصية، الا أن تأثير هذه الاخيرة مماثلا لتأثير العوامل المتعلقة بالعمل - حسب رأي صاحب البحث - وذلك لان الفرق بين تأثير العاملـــين

مخبط، كتصوره أنه غير نافع لاسرته لعدم قدرته على تلبية مطالبهم والعناية بهم الامـــر الذي يودي الى مشكلات اجتماعية كالطلاق وتشرد الاولاد وتعرضهم للانحراف والضياع، وبطبيعـة الحال فان هذا الشعور بالذنب يترجم الى اتجاهات سلبية نحو العمل، باعتبـــار أن الاجر الضئيل كان سببا في بروز مشكلات اجتماعية عويصة، الشيء الذي يفسر أهمية الاجـر بالنسبة للعامل وتأثيره عليه ليكون اتجاهات معينة نحو العمل، بل أكثر من ذلك، فـــان أهمية الاجر تتعدى ذلك، اذ الملاحظ من نتائج الدراسة السابقة أن للاجر أهمية نفسيـة (راحة البال أو الشعور بالذنب) حسب ظروف ومستوى الدخل - بطبيعة الحال -، وأهميـة اجتماعية تتجلى من خلال تقدير واحترام من طرف أفراد العائلة وولائهم للعائل أو نشـوب مشكلات قد ينجم عنها الطلاق وضياع الاولاد، وتحسبا لهذه النتائج، أصبح الاجر يستعمل كـ أداة لاثارة اهتمام الفرد لتحقيق نجاح الموسسة، على شكل مشاركة في الارباح، وهذا النوع مـن المكافآت الاضافية يعتبر أكبر محفز على العمل حسب " Bourgoin ". (1948) لان للاجر النقدي أهمية كبيرة في اشباع حاجات الفرد وحاجات أسرته زيادة على أنه يخفـف على زوجة العامل مشكلة ميزانية الاسرة، وفي هذا الصدد يذكر ("1948) " Fourtricir " رأي أحد العمال: "الماذا رياض الاطفال والحدائق؟ أفضل تقاضي أجرا كافيا حتى لاتكون زوجتي مرغمة على العمل خارج المنزل". ونظرا لاهمية الاجر بالنسبة للعامل وتأثيره على نجـاح مخططات المؤسسات والمنظمات المختلفة، فان سياسات الاجور قد حظيت دائما بمكانـة معتبرة في استراتيجيات المشاركة الاجتماعية، فارتفاع الاجور يؤثر على مستوى المعيشـة ومهما تكن الانشغالات الكيفية **الاخرى للعامل ،الا أن هذا** الاخير مازال يعطي أهمية بالغـة لمستوى معيشته حسب ("1984+) " Sembie " ، ويمكن تفسير ذلك على أساس أن مستوى المعيشة هو أهم وأول دافع على العمل، ويطمح الفرد دائما الى تحسينه، قبل التفكير فـي أي حافز كيفي آخر، وعليه، يصبح العمل عبارة عن عملية مبادلة بين العمال وأصحاب العمـل فالعمال يبادلون وقتهم وجهدهم في انتاج سلع وخدمات لاصحاب العمل أو المنظمة، مقابـل مكافآة متنوعة المصادر أو حصيلة (ملموسة أو غير ملموسة) نظير مساهماتهم حسب (1981 Macormick) وهذا النوع من التبادل يوضح شكل العلاقة بين الاجور والاتجاهـات باعتبار أنه كلما شعر العامل بعدالة عملية المبادلة، كلما اتجه إلى زيادة نشاطه وولائـه للمنظمة، وكلما كان العكس، حاول العامل التخفيف من نشاطه باتباع سلوكات مختلفـة

لاعادة حالة التوازن بين مستوى دخله ومستوى أدائه . وفي هذا الصدد يرى (غوشة "1981") أن للعنصر المادي تأثيرا كبيرا على نفسية الفرد، حيث ينعكس رضاه أو عدم رضاه عن راتبه على سلوكه ، وبالتالي على مستوى أدائه ، ومن هنا يمكن استنتاج أن الاجور تؤثر على شعور الفرد بالرضا وينعكس هذا الشعور على مستوى انتاجه . وفي هذا المجال يرى (" فرناند كاستر") فير (الشطا (1982) أن: "المشكلة الاجر في الواقع الاهمية القصوى، لان احساس الموظف بالرضا فيما يتعلق بمرتبه هو الشرط الاساسي لقيمة عمله"، وبالتالي تتضح الاهمية التي يعطيها الفرد للاجر، باعتباره أول وأهم مطلب في مجال العمل، ورغم ذلك لابد من عدم اغفال قيم العمل الاخرى التي لها وزنها في شعور الفرد بالرضا وتوازنه النفسي، ولو أن للقيم المادية تأثيرا مباشرا وملموسا على الفرد في عمله ، الا أنها غير كافية لوحدها . ولندع قيم العمل جانبا باعتبارها ليست مجال تحليل ودراسة هذا البحث، والرجوع الى صميم الموضوع لتحليل متغير الرضا عن العمل، ففي هذا المجال يشير ("عبد الباقي") في ("الشطا" (1982) "الى أن العامل يبقى راضيا عن أجره الى ان تتاح له الفرصة لمقارنة أجره بأجور غيره من العمال الذين يقومون بأعمال متشابهة، ويكتشف أنه يحصل على أجر أقل منهم، مما يؤدي الى تذمره وعدم رضاه ، وشعوره بعدم عدالة المعاملة ، ممايتجم عنه انخفاض معنوياته وانتاجه . وتنتقل هذا الشعور بسرعة عن طريق التنظيم غير الرسمي ، مما يسبب مشاكل متعددة في العلاقات الانسانية". والشيء الملاحظ هو الاهمية الكبرى لكل من الاجر والرضا فالاول يؤثر على اتجاهات الفرد فيجعلها اما سلبية أو ايجابية أي يزيد أو ينقص من رضا العامل، في حين، يؤثر الرضا على سلوك الفرد. بجعله يتجه اما الى تحسين انتاجه وزيادة ولائه للمؤسسة أو العكس.

والتركيز على متغير الاجر، يقود الى التساؤل عن مدى تأثير هذا المتغير على سلوك العامل، وفي هذا الصدد تجدر الاشارة الى التحليل الذي قام به (1973 . Mc Caire) الذي يرى أن متغير الاجر يؤثر على سلوك الفرد بعدة أشكال كما يلي:

أ/ يشير بتعداده أي ظهوره مرات عديدة :

أي أنه يثير سلوك العامل بتوجيهه الى الانتاج أكثر والتقليل من المظاهر السلبية كالتغيب وغير ذلك.

ب ـ يلعب دور الموشر العام للتعزيز:

فالاجر هو التعزيز الذي ينتظره العامل لقاء الجهد الذي يبذله فلا غرابة اذن في أن يكون الاجر وسيلة تعزيز له، ليبذل أكبر جهد ممكن

ج ـ ينقص من الغموض:

الاجر يوضح الروية للعامل، اذا كان يتلقى مكافأة عادلة أو العكس وبناءا على هذا الوضوح يتبنى العامل سلوكا معينا، اما مواليا أو معاديا لاهداف المنظمه

د ـ الاجر يمنع عدم الرضا:

من المعلوم ـ حسب ماسبق ذكره ـ أن الاجر يرتبط برضا العامل فاذا كان العامل يشعر أن الاجر يتقاضاه كافيا وعادلا، فان هذا يمنع ـ بطبيعة الحال ـ عدم الرضا.

هـ ـ الاجر وسيلة للحصول على مايرغب فيه الفرد:

يعطي الفرد أهمية للاجر، لانه وسيلة اشباع حاجاته الاساسية اللامنتهية. ومن هنا يمكن استنتاج الاهمية الكبرى لمتغير الاجر بالنسبة للعامل، الى يوثر على سلوكه بأشكال مختلفة، وعليه، تتضح أهمية الاجور بالنسبة للمنظمة. لان سلوك العامل ماهو الا جهد لتحقيق انتاج معين للموسسة كميا أو كيفيا. لكن الأهمية الكبرى التي التمست للاجر من خلال ماسبق لايعني، أن زيادة الاجور تضع حدا نهائيا لاصل المشكلة (نقص الانتاج، اتجاهات سلبية لدى العمال بصفة عامة) في كل مكان وزمان، لان كمية النقود التي يتقاضاها العمال في صورة أجور ليست لها قيمة مجردة، فقيمة النقد مرتبطة بمقدار السلع والخدمات التي يستطيع الحصول عليها العمال بواسطتها وهذا مايقود للتعرض الى النظرية الكمية النقدية التي مؤداها "حسب برايزر" في "العربي (1974 "أنه اذا كثرت النقود وبقيت السلع على حالها ارتفعت الاسعار وانخفضت قيمة النقود، التي يمكن معرفتها عن طريق الكمية الموجوده من النقد في السوق (قلة أو كثرة) أي خلال مقدار السلع والخدمات التي يمكن للنقد شراءها الى جانب تقديرها بدرجة ندرة القيمة النقدية في السوق.

وكما هو معروف، فهناك صورتان للاجر وهما الاجر الاسمي الذي يمثل كمية النقود التي تمنح لكل ساعة عمل، في حين، تعبر الاجور الحقيقية على مدى التقارب أو التباعد

بين النقود التي يتحصل عليها العامل، ومستوى المعيشة السائد في المكان والزمان اللذين يعيش فيهما هذا العامل، مما يجعل أهمية الاجور مرتبطة بالمحيط الاقتصادي للفرد. وعلى هذا الاساس، فان ارتفاع الاجور احيانا لاقيمة له، اذا لم تكن بنفس النسبة أو أكثر من النسبة التي ترتفع بها السلع، أما اذا انخفضت الاسعار في السوق وبقيت الاجور ثابتة، فهذا من الناحية الاقتصادية يودي الى ارتفاع الاجور الحقيقية وفي هذه الحالة يكون العامل قد ربح نسبة انخفاض السلع. ونظرا لاهمية العوامل الاقتصادية، فان الجانب الميداني لهذا البحث يركز عليها أكثر، وذلك لمدى تأثيرها على رضا أو عدم رضا الفرد عن أجره.

وأهم نتيجة يمكن استخلاصها من هذا الفصل هي: العلاقة الوثيقة بين الاجور والاتجاهات، فكلما كانت أجور العمال محددة بصفة دقيقة، ومكنت العمال من اشباع مختلف حاجاتهم، كلما أدى ذلك الى تبني العمال اتجاهات ايجابية نحو الموسسة التي يشتغلون فيها ونحو عملهم، في حين، اذا كانت أجورهم غير عادلة ولاتمكنهم من مواجهة متطلبات المعيشة أدى ذلك الى تكوين هؤلاء لاتجاهات سلبية نحو عملهم والموسسة التي يشتغلون فيها، بالاضافة الى اعتبار كل من الاجور والاتجاهات من المواضيع الشائكة في مجال العمل والمنظمة وذلك للدور الرئيسي الذي يقومان به في توازن أو عدم توازن المنظمة ككل.

يتبين من خلال المحاور والدراسات السابقة التي تعرض لها الباحث من خلال الجانب النظري للبحث أهمية دراسة دوافع العمل، لانها وسيلة هامة وضرورية لاثارة سلوك العمال نحو انتاج أفضل وجهد أكبر، كما تشير الدراسات الى أهمية نظرية "ماسلو" في دراسة موضوع الدوافع وذلك لما تقترحه من حاجات مختلفة قد تختلف باختلاف الافراد والجماعات، بالاضافة الى ذلك تبين جليا، أهمية الاجور من خلال الدراسات السابقة وذلك لدورها الاساسي في ازالة حالة عدم التوازن لدى الافراد وتحقيقها ليس فقط للحاجات الاساسية وانما، كذلك لبعض الحاجات العليا الاخرى كاحترام والتقدير، وتحقيق الذات....

وعن طريق دراسة الاتجاهات النفسية للعمال تتمكن المنظمة من تصحيح مسارها بتعزيز الاتجاهات الايجابية، ومحاولة الحد من الاتجاهات السلبية. سنحرر من خلال الجانب الميداني لهذا البحث، مختلف العلاقات الموجودة بين المحاور المذكورة آنفا (**الاتجاهات، الدافعية الاجور**) بالاضافة الى محاولة تشخيص هذه المحاور للوصول الى مختلف العناصر التي تؤثر فيها.

الفصل السادس

منهجية البحث

منهجيـــة البحـــــث

نـــوع الدراســـــة :

يقع هذا البحث ضمن بحوث اختبار الفروض، ويدرس الباحث من خلال هذا النـــوع من البحوث العلاقة الموجودة بين متغيرين هما :الاجور والاتجاهات، وبمعنى آخر: تأثير الاجور بصفة عامة والنظام الجديد للاجور بصفة خاصة في تبني العمال اتجاهات معينة نحو النظام الجديد للاجور. أما البحث فهو ميداني حيث تم تناول الظاهرة في بيئتها،أي دراسة الموضوع بالتنقل الى الميدان وجمع البيانات والمعلومات المساعدة على الدراسة العلمية، وانواع التحليل التي يستخدمها الباحث لتحليل بيانات هذا البحث هي: التحليل الكمي والكيفي. فمن خلال التحليل الكمي يدرس الباحث وجهة اتجاهات العمال (**سلبية أو ايجابية**) نحو المواضيع المدروسة وذلك باستعمال طرق احصائية : كالنسب المئوية واختبارات الدلالة لدراسة الفروق بين العينات الفرعية للبحث ومن خلال التحليل الكيفي، تم دراسة محتوى المقابلات التي أجراها الباحث مع العمال، وهذا الجانب (التحليل الكيفي) عبارة عن تدعيم للجانب الاول (**التحليل الكمي**).

وفيما يلي يوضح الباحث كيفية اختيار عينة البحث، ويتطرق الى الادوات والوسائل المستعملة في جمع البيانات والطرق الاحصائية لتحليل البيانات، بالاضافة الى فرضيات البحث وحدوده .

١ - المجتمع الاصلي والعينـــة :

يدرس موضوع البحث اتجاهات العمال والمستخدمين نحو أهمية الاجور، ومكانتهـــا في تحقيق الحاجات التي ذكرها "ماسلو" وخاصة الحاجات الاساسية. بالاضافة الى اتجاهـــات العمال والمستخدمين نحو شبكة الاجور الجديدة، وعليه فان المجتمع الاصلي للبحث هو كافـــة العمال والمستخدمين باختلاف مستويات انتماءاتهم الوظيفية. والشرط الوحيد أن يكـــون الفرد المختار قد عاش النظام السابق للاجور والنظام الحالي، حتى يمكنه المقارنة بينهمـــا . فالنظام الجديد للاجور قد طبق سنة 1985، وعليه يشترط في الفرد المختار أن يكون قـــد وظف على الاقل سنة 1984 وماعدا ذلك فان لجميع الافراد فرصة ليكونوا موضوع الاختيـــار.

1- خصائص العينـــة :

قام الباحث بتوزيع المجتمع الاصلي على أساس خاصيتين افتراضا أن يكون لهمـــا أثر في تبني الفرد لاتجاهات معينة نحو المواضيع التي يدرسها البحث وهمـــا :

أ- حسب فئة الاجـــور

حيث تم توزيع العمال الى ثلاث فئات فرعية، حسب ماحدده القانون العام للعامـل وهـي:

1- فئة عمال التنفيذ: من الدرجة "1" حسب النظام الجديد للاجور الى الدرجة "9"

2- فئة عمـــال التحكم: من الدرجة "10" الى الدرجة "13"

3- فئة الاطارات: من الدرجة "14" فما فوق

والغرض من هذا التوزيع هو معرفة ما اذا كان لفئة الاجور أثر في ادراك العامل أو المستخـدم لدور الاجر وتبنيه لاتجاهات معينة نحو النظام الجديد للاجور أم لا.

ب- حسب نوع المؤسســة.

حيث تم توزيع العمال والمستخدمين الى فئتين كالتالي:

1- فئة مستخدمي قطاع الوظيف العمومي

2- فئة عمال المؤسسات الصناعيـــة.

والسبب الكامن وراء هذا التوزيع، هو أن قطاع الوظيف العمومي كان أكثـــر القطاعات تضررا من حيث الاجور في ظل النظام السابق للاجور بالاضافة الى أنه لايتوفـــر

على المنح الممنوحة في القطاع الانتاجي العمومي بعد تطبيق النظام الجديد (كالمنح الفرديـة والمنح الجماعية)

وعلى الرغم من ان نتائج البحث الاستطلاعي، أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائيـة بين الفئتين (فئة مستخدمي قطاع الوظيف العمومي وفئة عمال المؤسسات الانتاجية). الا انـه يمكن أن يكون لصغر حجم عينة البحث الاستطلاعي اثر في عدم وجود فروق ذات دلاله احصائيـة الشيء الذي أدى بالباحث، الى دراسة اثر هذا المتغير (نوع المؤسسة)

4 - كيفية اختيـار العينـة :

حاول الباحث اختيار عينة ممثلة استنادا الى خصائص المجتمع الاصلي الرئيسيـة منها والفرعية ... اذ من المعروف أن الخصائص الرئيسية هي: فئة الاجور ونوع المؤسسـة والتي تنقسم بدورها الى خصائص فرعية حددها الباحث اجرائيا كما يلي:

أ - الجنس

ب - الاقدميـة

ج - المنطقة الجغرافيـة

د - المستوى التعليمي

هـ - الحالة الاجتماعيـة

و - السـن.

لان هذه الخصائص الفرعية، يمكن أن تؤثر على نتائج البحث وعليه، أخذها الباحـث بعين الاعتبار، وحاول توزيع المجتمع الاصلي الى عينات حصص فرعية على أساس الخصائـص الرئيسية للمجتمع الاصلي، ثم اختيار افراد العينات الفرعيه عشوائيا، حيث اختار الباحـث ميدان اجراء البحث باتصاله بمؤسسات للوظيف العمومي والوحدات الانتاجية وهي كالتالـي:

أ - في الجزائـر العاصمة :

- مقر وزارة الشؤون الدينية (العاصمة

- وحدة المنظفات (برغاية "العاصمة")

ب - في وهـران:

- عمال التعليم العالي والخدمات الجامعية

- وحدة النسيج بالغـرب

ج- في عنابـــــة :

- عمال قطاع الماليـة

- موسسة جني سيدار (الحجـــار)

اختار الباحث هذه الوجدات عشوائيا، حيث اتصل في البداية بعدة موسســات صناعية وذات خدمات (وظيف عمومي)، ثم وقع اختياره على هذه الوحدات، لانه : أولا، وجـد يد المساعدة، بفتح المجال أمامه لاستجواب العمال والمستخدمين في هذه الوحدات، ولانهـا تتوفر على العدد المطلوب من فئات العمال.

وعند زيارة الباحث لهذه الوحدات، حاول الاطلاع على قائمة العمال وكيفيـة توزيعهم، ثم توزيع العمال على ثلاث فئات حسب فئة أجورهم واثر ذلك تم ترقيمهم وتحديـد نسبة كل فئة، حيث حددها الباحث بالتساوي نظرا لان توزيع العمال يختلف باختلاف قطـاع نشاط الموسسة، اذ انه من الملاحظ مثلا، أن عدد الاطارات يفوق بكثير عدد عمال التحكـم أو التنفيذ في قطاع الوظيف العمومي، - في كثير من الحالات - وعليه، حاول الباحـث اجرائيا اعطاء نسب متساوية لفئات العمال، أي $\frac{1}{3}$ من الاطارات، $\frac{1}{3}$ من عمال التحكـم و $\frac{1}{3}$ من عمال التنفيذ، وبعد هذه الخطوة حاول الباحث اختيار رقم عشوائي، اذتم اختيـار الرقم 3 بالنسبة للاطارات والرقم 2 بالنسبة لعمال التحكم والتنفيذ (في وزارة الشـؤون الدينية بالعاصمة) ثم اختيار العمال وفق الرقم العشوائي بالرجوع الى قوائمهم، حيث تـم مثلا اختيار الاطارات ذوي الارقام 3، 6، 9، 12، 15... الى نهاية النسبة أو العدد المحـدد لهذه الفئة من العمال وهو 25 فردا ونفس الشيء بالنسبة لفئات العمال الاخرى، الا أن النسـبة الملاحظ أن غالبية العمال لم يتعاونوا مع الباحث بالاجابة على أسئلة الاستبيان ماعـدا فئة الاطارات، حيث كان العامل في الغالب يتساءل "لماذا أنا ليس غيري؟" وعلى الرغـم من محاولة الباحث اقناع العمال، بأن ذلك قد تم عشوائيا الا انهم رفضوا التعاون تخوفـا من ان الادارة تنوي معرفة اتجاهاتهم نحو الاجور. وقد اصطدم الباحث باتجاهات الرفـض هذه بغالبية الموسسات التي كانت ميدانا لهذا البحث. بالاضافة الى ذلك فان بعـض الاداريين لم يسهلوا مهمة الباحث باعطائه قوائم العمال وقد كان لطبيعة الموضوع - دراسـة

اتجاهات العمال نحو الاجور - اثر في جعل بعض الاداريين لايعدمون العون الكافي للباحث وتسهيل مهمته ، ونظرا لذلك، حاول الباحث - قدر الامكان اختيار عينة ممثلة نوعا ما من الورشات أو ميدان العمل دون الاطلاع على قوائم العمال واتباع طريقة منهجية للاختيار العشوائي لافراد العينة ، والتي توزعت حسب الخصائص الرئيسية والفرعية كما توضحه الجداول التالية . مع العلم ان العدد الاجمالي لافراد العينة المختارة الكلية هو: 450 فردا.

1- على أساس نوع المؤسسة :

نوع المؤسسة	العدد	النسبة (٪)
وظيف عمومي	225	50
مؤسسة انتاجية	225	50
المجموع	450	100

الجدول (20) يمثل توزيع افراد العينة حسب نوع نشاط مؤسستهم .

2- على أساس فئة الاجور :

فئة الاجور	العدد	النسبة (٪)
من الدرجة 1 الى الدرجة 9	150	33.33
من الدرجة 10 الى الدرجة 13	150	33.33
من الدرجة 14 فما فوق	150	33.33
المجموع	450	99.99

الجدول 21 يمثل توزيع افراد العينة حسب فئة أجورهم

3ـ على أساس المنطقـة :

المنطقـــــة	العـــــدد	النسبة (%)
الوســـــط	150	33.33
الغـــــرب	150	33.33
الشـــــرق	150	33.33
المجمـــــوع	450	99.99

الجدول (22) يمثل توزيع افراد العينة حسب منطقتهم الجغرافية .

4ـ على اساس الجنس

الجنـــــس	العـــــدد	النسبة (%)
ذكـــــر	284	65.11
انثـــــى	166	36.88
المجمـــــوع	450	99.99

جدول رقم 23 ويمثل توزيع افراد العينة على اساس الجنس

5ـ على اساس السن:

فئـــة الســـــن	العدد	النسبة (%)
24 ـ 30	113	25.11
31 ـ 37	101	22.44
38 ـ 44	106	23.55
45 ـ 51	110	24.44
52 + فمافوق	20	4.44
المجمـــوع	450	99.98

ملاحظـــة :
أصغر فرد في العينة يقدر عمره بـ 24سنة واكبرهم 55 سنة . وقد اختير مجـــال الفئة 7 اجرائيـــا .

جدول رقم 24 يمثل توزيع افراد العينة على اساس فئات الاعمـــار .

6 ـ على أساس الحالة المدنية :

الحالة المدنية	العدد	النسبة
أعزب	116	%25،77
متزوج	334	%74،22
المجموع	450	%99،99

الجدول رقم 25 توزيع أفراد العينة على أساس حالتهم المدنية .

7 ـ على أساس المستوى التعليمي :

المستوى التعليمي	العدد	النسبة
ابتدائي	110	%24،44
متوسط	82	%18،22
ثانوي	108	%24
جامعي	150	%33،33
المجموع	450	%99،99

ملاحظة : بالصدافة لم يوجد في العينة المختارة أفراد اميون .

جدول رقم 26 توزيع أفراد العينة على أساس مستواهم التعليمي

8 ـ على أساس الاقدمية :

جدول رقم 27 توزيع أفراد العينة على أساس الاقدمية التي ينتمون اليها

الاقدمية	العدد	النسبة
3 ـ 9	120	%26،66
10 ـ 16	138	%30،66
17 ـ 23	124	%27،55
24 ـ 30	36	%8
31 ـ فما فوق	32	%7،12
المجموع	450	%99،99

تتراوح الاقدمية لدى أفراد العينة من 3 سنوات الى 35 سنة .

- أدوات جمع البيانات:

1- تحليل الوثائق:

قام الباحث بدراسة وتحليل الوثائق المتصلة بموضوع البحث، كتحليل الدراسات التي أجرتها وزارة العمل حول تطبيق شبكة الاجور الجديدة، ومقالات بعض المختصين في ميدان الاجور كمقالة " حاج لازيب 1986 " وودراسة بعض الوثائق المرتبطة بمستوى الاسعار في البلاد، والعلاقة الموجودة بين الاجور والقدرة الشرائية، وكذلك بعض الوثائق في المؤسسات الخاصة بالاجور كعدد الملفات التي احيلت على مجلس الطعن بعد تطبيق القانون العام للعامل وغيرها. وقد مكنت الباحث عملية تحليل الوثائق من تشخيص الموضوع المدروس، وبالتالي، ابراز العوامل المتصلة بموضوع البحث، والتي شكلت القاعدة الاساسية لتصميم الاستبيان الخاص بالبحث وتصور الاطار النظري الملائم لذلك.

2- الزيارات الميدانية:

زار الباحث ميدانيا مؤسسات وطنية سواء مؤسسات الوظيف العمومي أو المؤسسات الانتاجية، بغرض التأكد من صحة أو عدم صحة النتائج التي توصل اليها من جراء دراسة وتحليل الوثائق المتصلة بالموضوع ومن خلال هذه الزيارات الميدانية، تمكن الباحث من ادراك تأثير بعض العوامل الاخرى في اتجاهات العمال، كنقص الاتصال التنظيمي الرسمي، حيث لم تتعرض جميع الدراسات أو الدوريات التي نشرتها وزارة العمل الى ضرورة اعلام العمال بمحتوى النظام الجديد للاجور، كما انها لم تسلط الضوء من خلال الدراسات التي قامت بها عن فعالية أو عدم فعالية جهاز الاتصال التنظيمي الرسمي في مختلف المؤسسات كما انها لم تتناول الآثار السلبية الناجمة عن كثرة ترويج الاشاعات قبل وبعدتطبيق النظام الجديد للاجور (خاصة في السنوات الاولى (1985 - 1986).

بالاضافة الى ملاحظة عدة نزاعات بين العمال والادارة وبين العمال فيما بينهم وقد مكنت الزيارات الميدانية الباحث استنتاج المكانة المرموقة التي يوليها العمال للاجر نظرا للدور الذي يلعبه في تحقيق حاجات عليا أخرى للعامل، كالحاجات الاجتماعية وغيرها وعليه، تصبح أهم نتيجة من خلال الزيارات الميدانية ابراز العوامل المؤثرة في اتجاهات العمال نحو الاجور.

3ـ البحث الاستطلاعي نتائجه وأهميته بالنسبة للبحث:ـ

أجرى البحث الاستطلاعي بغرض تحديد الموضوع واختيار الاستبيان الاولي للبحث وتصور الاطار النظري الملائم الذي من خلاله يمكن دراسة الموضوع، وتكمن أهمية اختيار الاطار النظري الملائم الذي من خلاله يمكن دراسة الاشكالية وصياغة الفرضيات العلمية.

وضعت الدراسة الاستطلاعية على عينة من العمال، اختيرت بصفة عشوائية، وتتكون من 60 فردا يمثلون غالبية فئات الاجور حسب السلم الجديد، وتتوزع هذه العينة كما يلي:

أ ـ 30 مستخدما من قطاع الوظيف العمومي

ب ـ 30 عاملا من القطاع الصناعي

كان الهدف من هذا التقسيم هو المقارنة بين اتجاهات العمال والمستخدمين على اساس قطاعهم الوظيفي.

4ـ ميدان البحث:

أ ـ بالنسبة للقطاع الوظيف العمومي

مستخدمون من مقر بلدية بولوغين (ولاية العاصمة).

مستخدمون من المركز الوطني للدراسات التاريخية (الجزائر العاصمة)

ب ـ بالنسبة للقطاع الصناعي:

وحدة الاسمنت الحريري بمفتاح (ولاية البليدة).

وحدة الكهروميكانيك بالعاشور (ولاية تيبازة)

وحدة التطبيق للدهن والزجاج ببلكور (العاصمة)

وحدة جيني سيدار بالحجار (ولاية عنابة)

5ـ صمم الباحث لهذا الغرض استبيانا يحتوي على أسئلة مغلقة (نعم، لا) وفق مستوى القياس الاسمي، مع وجود بعض الاسئلة المفتوحة بغرض تحديد العوامل الهامة الكامنة وراء اختيار العمال لاتجاه معين دون الآخر.

شملت بنود الاستبيان مواضيع متعددة من بينها

أ ـ اتجاهات العمال نحو شبكة الاجور الجديدة.

ب ـ مكانة الراتب بالنسبة للعامل

جـ ـ ثقة العمال في الهيئة المقومة للأجور

د ـ المعلومات الرسمية التي تحصل عليها العامل فيما يخص نظام الاجور الجديد.

هـ ـ دور الهيكل الجديد فيما يخص رضا العمال، انتاجهم، الحراك المهني. الخ (أنظر الملحق 2)

يرجع سبب توزيع العمال الى عينتين فرعيتين، الى التصور الاول للموضوع، والذي كان يتوقع فروق بين العمال باختلاف قطاعهم الوظيفي، وهذا بافتراض أن قطاع الوظيف العمومي كان من اكثر القطاعات المهنية ضررا من ناحية الاجور قبل تطبيق القانون العام للعامل في حين كان القطاع الصناعي أكثر القطاعات امتيازا من ناحية الاجور ومادام هدف القانون العام للعامل، محور الفوارق بين مختلف القطاعات وتحقيق العدالة الاجتماعية بين العمال فيمكن هنا تصور ارتفاع أجور قطاع الوظيف العمومي في ظل هذا القانون - ولو نسبيا - بينما في القطاع الصناعي تحافظ الاجور على شيء من الثبات، وباعتراض كون أجور القطاع الصناعي قد ارتفعت بعد تطبيق هذا القانون، فان هذا يعني ارتفاعا حتميا لاجور قطاع الوظيف العمومي وبنسبة أكبر مادام هناك شيء من التفاوت في ظل قانون الاجور السابق يبدو من كل هذا أن اتجاهات عمال قطاع الوظيف العمومي نحو السلم الجديد للاجور ايجابية . في حين تكون اتجاهات عمال القطاع الصناعي سلبية - الى حد ما - لانهم لم يستفيدوا من تطبيق هذا القانون، بل خسروا امتيازاتهم السابقة .

2- نتائج البحث الاستطلاعي:

الشيء الملاحظ من خلال نتائج بيانات الاستبيان، أنه ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية بين العينتين (عينة من عمال قطاع الوظيف العمومي، عمال من القطاع الصناعي) . وعليه يعجز الباحث عن رفض الفرضية الصفرية . فقد اتضح من خلال تطبيق اختبار كا2 أنه ليست هناك دلالة احصائية ، وهذا في غالبية أسئلة الاستبيان، ماعدا البعض كاختيار المنح، اذ أظهر عمال قطاع الوظيف العمومي ميلا أكثر اذ المنح الفردية بالمقارنة مع عمال القطاع الصناعي. ويرجع السبب في عدم وجود فروق بين الجماعتين حسب تصور الباحث الى أن العمال يعيشون تحت تأثير محيط اجتماعي واقتصادي واحد، بالاضافة الى الاهمية الكبرى التي يعطيها كل عامل للاجر كأهم دافع للعمل مهما اختلف قطاعهم الوظيفي. مما استدعى دمج العينتين في عينة واحدة مكونة من 60 فردا ، واثر ذلك استخلص الباحث النتائج التالية :

أ- انعدام الاعلام التنظيمي في المؤسسات التي كانت ميدانا للبحث، مما فتح الباب أمام ترويج الاشاعات المختلفة حول السلم الجديد للاجور ، هذا مابينته نتائج الاسئلة (1، 3،2) (أنظر الملحق رقم 2)

ب- انخفاض رضا العمال من جراء تطبيق النظام الجديد للاجور وهذا راجع الى تأثير المحيط الاقتصادي (غلاء المعيشة)، بالاضافة الى الاشاعات التي سبقت تطبيق هذا النظام

والتي أدت الى تكوين اتجاهات سلبية ازاءه، هذا ما أكدته نتائج الإسئلة 17،11،8 على سبيل المثال. (أنظر الملحق رقم 2).

جـ- التأكيد على عدم عدالة العوائد أو الاجور، فالعمال يتصورون أن عوائدهم غير عادلة ويبررون ذلك على أساس أنهم لايستطيعون اشباع كل حاجاتهم الاساسية بواسطة أجورهم هذا ما أكدته نتائج الاسئلة 14، 33، 36 مثلا (أنظر الملحق رقم 2).

د- أهمية الاجر بالنسبة للعمال:

يولي اهتماما كبيرا للاجر ويضعونه فوق كل الدوافع، ويتضح ذلك جليا من خلال نتائج الاسئلة (49 و 50)، هذا مايفسر سبب اهتمام العمال بجزء فقط من القانون العام للعامل أي مايتعلق بالاجر لاغير، مع اهمال كل بنود تنظيم العمل الاخرى، وهذا راجع الى تأثير المحيط الاجتماعي والمقصود به القيمة الاجتماعية للاجر أو النقد، فطبيعة العلاقات الاجتماعية خارج محيط العمل، تتحطم فيها الامور المادية - حسب تصريحات العمال - مما يؤثر في نفسية العامل ويجعله يعطي اهتماما أكبر للاجر ويتصور أنه يحقق له حاجات أخرى كالشعور بالراحة والأمان وكسب احترام وتقدير الاخرين وما الى ذلك. وعليه، يصبح الاجر هو المحرك لدافعية العامل ومعيار اختيار منصب عمل معين والعمل في مؤسسة دون أخرى. من هنا يمكن استنتاج ما للاجر من أهمية لدى العمال لكونه الوسيلة الوحيدة لاشباع الحاجات الاساسية.

أما عن علاقة هيكل الاجور بمستوى المعيشة فالملاحظ أن الفرق بينهما كبير - حسب اجابات العمال - (السؤال رقم 5) (أنظر الملحق رقم 2) اذ أغلب افراد العينة يؤكدون أن هذا النظام لم يراع متطلبات السوق، هذا مايزيد عن استياء العمال وتكوين اتجاهات سلبية نحو هذا النظام.

هذا باختصار شديد أهم نتائج البحث الاستطلاعي، والشيء الذي يلفت الانتباه هو انعدام الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين الجماعتين، بالاضافة الى الاهمية الكبرى التي أظهرها العمال للاجر هذا لان الاجر ليس وسيلة لاشباع الحاجات المادية أو الفسيولوجية فحسب بل يتعدى دوره ذلك باعتباره رمز المكانة الاجتماعية، ووسيلة الانتماء الى جماعة معينة وكسب الاحترام والتقدير وما الى ذلك وعاشور (1983).

ففي ظل تأثير المحيط الاقتصادي (غلاء المعيشة) والمحيط الاجتماعي (القيمة الاجتماعية للمسائل المادية) يصبح الاجر أهم عامل لتحقيق مختلف حاجات العامل، فكلما كان الاجر

مرتفعا، كلما استطاع صاحبه تحقيق حاجات أعلى.

3- أهمية الدراسة الاستطلاعية في توجيه البحث:

تكمن الفائدة المستقاة من الدراسة الاستطلاعية في توجيه البحث من دراسة اتجاهات العمال بالمقارنة بين عينات على اساس الانتماء الوظيفي الى الدراسة الواحدة لاتجاهات العمال وبالمقارنة على اساس مكانتهم أو فئتهم حسب سلم الاجر في تحقيق الحاجات الاخرى الى جانب دراسة اتجاهات العمال والمستخدمين نحو شبكة الاجور.

ويستند الباحث الى نظرية (ماسلو) لدراسة دور الاجر في تحقيق الحاجات العليا الاخرى لان للراتب أهمية بالغة في إعطاء مكانة معينة للفرد في النسق الاجتماعي بالاضافة الى تمكينه من اشباع حاجاته الاساسية الخاصة. وبطبيعة الحال استدعى هذا، اضافة بنود أخرى في الاستبيان، تهدف الى الكشف عن علاقة الراتب بالحاجات التي ذكرها "ماسلو" في نظريته وقام الباحث كذلك بتطوير الاستبيان من استبيان يحتوي على أسئلة مغلقة (نعم، لا) الى استبيان وفق سلم الفئات الخمسة ليكرت، مع حذف بعض البنود الاخرى التي غدت لا فائدة منها: مثل اتجاهات العمال نحو القطاعات المهنية من فلاحية الى صناعية وادارية وكذلك اتجاهاتهم نحو المنح...الخ (أنظر الملحق رقم 1 ورقم 2)

4- **الاستبيان النهائي للبحث:**

صمم الاستبيان النهائي للبحث حسب مقياس ليكرت للاتجاهات وفق مستوى القياس الاسمي، حيث يتوزع اتجاه الفرد على خمس درجات من الموافقة القوية الى المعارضة الشديدة مرورا بالحياد أو التناقض الوجداني، وتتوزع درجات المقياس وفق صيغة السؤال، حيث أن الاسئلة التي تدل على اتجاه سلبي نحو الموضوع المدروس تتوزع درجاتها من الدرجة 1 الى الدرجة 5 على الشكل التالي:

1	2	3	4	5
موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا

والاسئلة التي صممت حسب هذا الشكل هي كالتالي:

الاسئلة رقم: 2، 3، 5، 10، 16، 17، 20، 22، 25، 30، 37، 35، 36، 38، 39.

بينما تتوزع درجات الاسئلة التي تدل على اتجاه ايجابي من الدرجة 5 الى الدرجة 1، حسب الشكل الموالي:

1	2	3	4	5

موافق جدا موافق محايد معارض معارض جدا

والاسئلة التي صممت على هذا الشكل هي كالتالي:

الاسئلة رقم : 1،4،6،7،8،9،11،12،13،14،15،18،19،21،24،26،27،28،29،32،33،34،31، 40،41،42.

وينقسم إستبيان البحث الى قسمين:

أ - قسم خاص بأهمية الاجر لدى العمال وينقسم بدوره الى جزئين: جزء يدرس مكانة الاجر بالنسبة للدوافع الاخرى في العمل (الاسئلة : 25،26،24،17،18،12،15) (أنظر الملحق رقم 3) والجزء الثاني خاص بدور الاجر في تحقيق أو عدم تحقيق الحاجات التي ذكرها ماسلو (الاسئلة : 32،31،38،40،42) (أنظر الملحق رقم 3)

ب - قسم خاص باتجاهات العمال نحو النظام الجديد للاجور ويشتمل على جزئين كذلك جزء يدرس وجهة الاتجاه لدى العمال حول النظام الجديد للاجور (هل هي ايجابية أم سلبية ؟) (الاسئلة : 3،7،10،20،21،28،30،37،36) (أنظر الملحق) وجزء ثان خاص بأسباب تبني العمال لاتجاهات معينة إزاء النظام الجديد للاجور : الاسئلة : 1،2،4،5،8،11،9،13،14،16،19، 22،23،27،29،33،34،35،6، 39،41) أنظر الملحق 3)

ب - اجراءات تطبيق الاستبيان:

استهلت استمارة الاستبيان بمقدمة، شرح من خلالها الباحث باختصار أهداف البحث حتى يكون المستجوب على علم بمآل اجابته، مع طمأنته على السرية، حيث لم يطلب منه تحديد اسمه أو لقبه، مع تحديد الكيفية التي علامة (x) على الخانة الملائمة على الشكل التالي:

مثلا السؤال الاول:

للعمال معلومات كافية حول النظام الجديد للاجور.

موافق جدا موافق محايد معارض معارض جدا

وأن هناك اجابة واحدة ممكنة، أي على المستجوب أن يضع العلامة في خانة واحدة فقط.

وقدم الاستبيان على شكلين:

أ)_ على شكل مقابلة (طريقة الادلاء الشفهي) هي عمال التحكم والتنفيذ، حيث كان الباحث يقرأ على المستجوب السؤال باللهجة الدارجة ويوضح له كيفية الاجابة على السؤال (أي ماذا يختار للسؤال):

موافق جدا، موافق...

ب)_ على شكل استمارة (طريقة التسجيل الذاتي) مع الاطارات فقط، لانه اتضح للباحث انها الفئة الوحيدة التي بامكانها قراءة وفهم السؤال وكيفية الاجابة دون تدخل الباحث بالشرح.

وقد وزعت الاستمارات باللغتين العربية والفرنسية، حسب طلب الفرد، اذ كان الباحث قبل تقديم الاستمارة يسأل المستجوب عن اللغة التي يتمكن بها الاجابة على الاستمارة بصفة دقيقة (العربية أو الفرنسية)

5)_ المقابلات الحرة :

حاول الباحث اجراء عدة مقابلات حرة مع مختلف فئات العمال (اطارات - عمال التحكم - التنفيذ) كأداة مساعدة لاستبيان البحث. وكانت تدور هذه المقابلات أساسا حول المواضيع المرتبطة بالبحث وهي: الاتصال وتوفر المعلومات عن النظام الجديد، أسباب انتشار الاشاعات، العوامل التي تجعل العمال يولون أهمية كبيرة للاجور، أسباب تبني اتجاهات معينة نحو النظام، بالاضافة الى مواضيع أخرى مرتبطة بالعمل، لكن لا علاقة لها بموضوع البحث مثل: كيفية تنظيم العمل العمل ورضا أو عدم رضا العمال عن ساعات العمل والظروف الفيزيقية للعمل وغيرها. وذلك حتى لايتفطن العامل الى الموضوع الرئيسي للبحث، اذ لم يصرح للعمال أو للادارة أنه يقوم ببحث علمي حول أهمية الاجور، واتجاهات العمال نحو النظام الجديد للاجور، حيث كان الجميع يظن أن الباحث في تربص ميداني هدفه الاطلاع على عملية تنظيم وتسيير الموارد البشرية بالموسسات، أما عن كيفية طرح الاسئلة، فكان الباحث يشير الى الموضوع بطرح سؤال حوله، ويترك العامل حرا في التعبير عن آرائه دون توجيهه أو تقييده بأسئلة مغلقة. الا في حالة خروج المستجوب عن الموضوع كان الباحث في هذه الحالة يترك المستجوب لحظة معينة، ثم يعيده الى الموضوع بتذكيره بآخر عبارة عن الموضوع ومحاولة جلبه الادلاء بالمزيد، مع محاولة تسجيل محتوى كل مقابلة بكتابتها فورا ودون ازعاج المستجوب حيث كان الباحث يسجل الخطوط العريضة فقط أمام العامل، ومحاولة تذكر الجزئيات وتدوينها فور انتهاء المقابلة حتى لاتضيع منه بعض التفاصيل التي قد تكون مهمة.

- صدق وثبات استبيان البحث:

1. صدق الاستبيان:

هناك عدة طرق لتعيين صدق الاستبيان منها طريقة المحك الخارجي التي استعملها الباحث، وتقوم هذه الطريقة حسب (سعد عبد الرحمن 1983) على فكرة ارتباط الاختبار بمحك خارجي ثبت صدقه لعدة عوامل ككثرة الاستخدام مثلا. والمحكات الخارجية التي استعملها الباحث هي كالتالي: بالنسبة لاهمية الاجر في شعور الفرد بالرضا، دراسة كل من ([illegible] 1967) وتحليل (Baumgartner 1948) لدور الاجر، وتحليل ([illegible] 1943) كذلك. وبالنسبة لاهمية الاجر في تحقيق الحاجة التي ذكرها "ماسلو" النتيجة التي توصل اليها (عدنان النجار 1980)، ومنصور (صقر عاشور 1983) لدور الاجر. هذا فيما يخص الجانب الاول من الاستبيان، أما الجانب الثاني فقد استعمل الباحث لتصميمه المحطات الخارجية التالية: فيما يخص سبب تبني العمال لاتجاه معين نحو نظام الاجور الجديد: - جانب الاتصال - من خلال دراسة ومقالات (مصطفى عشوي 1988) و (روسلي محمد 1989) ، فيما يخص حدود النظام الجديد: (دراسات وزارة العمل 1980، 1982، 1983) والنتائج التي توصلت اليها مجلة العمل الجزائرية العدد 17 والعدد 18 (1987) أما علاقة الاجر بالقدرة الشرائية فيمكن ذكر منشورات واحصائيات (O.N.S ،1987، 1988) ودراسة ([illegible] 1983)، بالاضافة الى مقالات ودراسات وتحاليل سبق للباحث التعرض اليها، خاصة في الفصل الثالث من هذا البحث وفي الجانب الخاص بالاجور في الجزائر. حيث كان تصميم الاستبيان وفق العوامل التي حددتها هذه المقالات والدراسات والاحصائيات.

2- ثبات الاستبيان:

يستخدم الباحثون عدة طرق لتعيين ثبات الاستبيان منها: طريقة التجزئة النصفية وقد استخدم الباحث هذا النوع من الثبات لعدم تمكينه من اعادة توزيع الاستبيان على كل أفراد العينة مرة ثانية ولكون هذا النوع من الثبات مقتصد للجهد وللوقت.
ولتطبيق هذا النوع من الثبات، قام الباحث بتقسيم اسئلة الاستبيان الى قسمين: القسم الاول يحتوي على الاسئلة ذات الارقام الفردية (1، 3، 5...) والقسم الثاني الاسئلة ذات الارقام الزوجية (2، 4، 6...) ثم طبق معامل الارتباط "بيرسون" للحصول على معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان وخطوات حساب معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان كانت كالتالي:

جدول رقم 28 يمثل درجات معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان:

الأسئلة	Xi	Yi	X_i^2	Y_i^2	$X_i.Y_i$
1	2,5	2,28	6,25	5,66	5,95
2	2,59	2,17	6,7	4,17	5,62
3	2,08	2,44	4,32	5,95	5,07
4	2,47	3,28	6,1	10,75	8,1
5	2,82	2,56	7,95	6,55	7,21
6	2,51	3,71	6,3	17,76	9,31
7	3,59	2,48	12,88	6,15	8,9
8	3,32	3,18	11,02	10,12	10,55
9	3,63	3,79	13,17	14,36	13,75
10	4,21	3,67	17,72	13,46	15,45
11	2,35	2,67	5,52	7,12	6,27
12	3,63	2,72	13,17	7,39	9,87
13	2,05	2,53	4,2	6 4	5,18
14	2,44	2,66	5,95	7,07	6,49
15	2,18	2,34	4,75	5,47	5,10
16	2,35	2,12	5,52	4,49	4,98
17	2,91	3,41	8,46	11,63	9,92
18	2,77	3,42	7,67	11,69	9,47
19	3,96	3,24	15,68	10,49	12,83
20	2,27	3,78	5,15	14,28	8,18
21	2,44	3,6	5,95	12,96	8,78
المجموع	59,07	62,15	174,43	182,82	177,38

الأرقام الفردية ، X1

الأرقام الزوجية ، Y1

ثم تطبيق معادلة معامل الارتباط وهـــي:

$$r = \frac{N \Sigma x_i y_i - \Sigma x_i \cdot \Sigma y_i}{\sqrt{[N \Sigma (x_i)^2 - (\Sigma x_i)^2][N \Sigma (y_i)^2 - (\Sigma y_i)^2]}}$$

$$r = \frac{53,77}{195,79} = 0,27$$

حيث يمثل 0,27 معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان، وللحصول على الارتباط الكامل يمكـــن تطبيق معادلة "سبيرمان وبراون" وهي عبارة عن احدى الطرق لحساب ذلك: ومعادلتها :

$$\frac{r_{\frac{1}{2}\cdot\frac{1}{2}} \cdot 2}{r_{\frac{1}{2}\cdot\frac{1}{2}} + 1} = r_{1.1}$$

حيث $r_{1.1}$ هو معامل ثبات الاستبيان ككل.

$r_{\frac{1}{2}\cdot\frac{1}{2}}$ هو معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان.

$$r_{1.1} = \frac{0,27 \cdot 2}{0,27 + 1} = 0,42$$ ويمثل معامل ثبات الاختبار ويدل أن الارتباط موجب مقبول:

ولاثبات دلالة هذه النتيجة يستعمل القانون التالي:

$T = R \sqrt{\frac{N-2}{1-R^2}}$ ، وهو قانون دلالة معامل الارتباط

حيث R = معامل الارتباط

N = عدد الافـــــراد

وعليه

$$T = 0,42 \sqrt{\frac{21-2}{1-(0,42)^2}}$$

$$= 0,42 \cdot 4,78 = 2,007$$

درجة الحرية 2 ـ   أي 2 ـ 21 = 19

وبمقارنة نتيجة   المحسوبة = 2,007 المجدولة التي تساوي في حدود درجة شك 0,05 المجدوله = 1,73

ومن خلال ذلك نلاحظ أن ر المحسوبة أكبر من ر المجدولة وبالتالي فان لمعامل ثبات الاستبيان دلالة احصائية وعليه، يمكن القول أن نتائج الاستبيان ثابتة، ثباتا مقبولا

الطرق الاحصائية المستعملة في البحث:

1- النسب المئوية :

أستخدمت في تحليل الجانب الاول من الموضوع أي اتجاهات العمال والمستخدمين باختلاف مستويات انتماءاتهم نحو الاجور ونحو النظام الجديد للاجور.

2- المتوسط الحسابي:

ومعادلته : $\bar{X} = \frac{\Sigma x_i}{N}$

حيث $\bar{x}$ = رمز المتوسط الحسابي

x_i = مجموع التكرارات أو الدرجات

N = عدد العمال

واستخدم لحساب وجهة الاتجاه، وفق مقياس ليكرت للاتجاهات

ومعادلته : $X^2 = \frac{\Sigma (No_i - Ne_i)^2}{Ne_i}$

No_i = التكرارات المشاهدة

Ne_i = التكرارات المتوقعة

Σ = المجموع

وأستعمل في حساب دلالة الفروق بين العينات الفرعية للبحث على اساس المتغيرات المدروسة وهي، فئة الاجور، نوع الموسسة، المنطقة الجغرافية، السن، الجنس، الاقدمية، الحالة المدنية المستوى التعليمي.

4- معامل الارتباط لبيرسون:

معادلته ،

$$r = \frac{N \cdot \Sigma x_i y_i - \Sigma x_i \Sigma y_i}{\sqrt{[N \cdot \Sigma (x_i)^2 - (\Sigma x_i)^2][N \cdot \Sigma (y_i)^2 - (\Sigma y_i)^2]}}$$

حيث ر = رمز معامل الارتباط

س = توزيع درجات الفئة الاولى

ص = توزيع درجات الفئة الثانية

ن = العدد الكلي للافراد

ع = يرمز للمجموع

وأستعمل لحساب معامل ثبات نفي الاستبيان.

فرضيات البحث:

بعد مراجعة الدراسات الميدانية الخاصة بالدوافع في اطار نظرية "ماسلو" والخاصة بأهمية الاجور، واستنادا الى اشكالية البحث يمكن صياغة الفرضيات التالية:

1- للعمال اتجاهات سلبية نحو شبكة الاجور الجديدة. وقام الباحث بدراسة امبريقية لثلاثة عوامل اساسية في تشكيل هذه الفرضية وهذه العوامل هي:

1.1: توفر المعلومات وعلاقة ذلك باتجاه العمال نحو النظام الجديد للاجور.

2.1: علاقة المحيط الاقتصادي بالاتجاه نحو النظام

3.1: علاقة تقويم الوظائف في الموسسات بالاتجاه نحو النظام.

2- الاجر أهم باعث للعمل لدى العمال

وقام الباحث ايضا بدراسة امبريقية لاربعة عوامل اساسية في تشكيل هذه الفرضية وهي:

1.2: تفضيل الاجر على العلاقات الانسانية.

2.2: تفضيل الاجر العالي عن الاستقرار الوظيفي.

3.2: تفضيل الأجر العالي عن تحقيق القدرات والمواهب

4.2: تفضيل الاجر العالي عن الاحترام والتقدير.

3- يحقق الاجر الحاجات الاساسية وبعض الحاجات العليا الاخرى التي ذكرها "ماسلو".

1.3: يحقق الاجر الامن والاطمئنان للعامل.

2.3: يحقق الاجر الاحترام والتقدير للعامل.

3.3: يحقق الاجر للعامل الحاجة الى الانتماء الى جماعة

4.3: يحقق الاجر للعامل الحاجة الى تحقيق الذات في العمل.

المقصود بالاجر العالي في هذا المجال الزيادة في الاجور. أي أنه اذا اتيحت الفرصة للعامل للاختيار بين زيادة الاجور (أجر أعلى) أو العوامل المذكورة، فماذا يختار؟...

١٤- هناك بعض الفروق في اتجاهات العمال والمستخدمين نحو الاجور باختلاف مستويات انتماءاتهم الوظيفية.

ولدراسة صحة هذه الفرضية احصائيا، قام الباحث بتجزيء هذه الفرضية الى فرضيات صفرية ترتبط ببعض المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في تبني العمال والمستخدمين لاتجاه معين دون الاخر.

1.4: لايوجد فرق بين الذكور والاناث

2.4: لايوجد فرق على اساس فئة الاجور

3.4: لايوجد فرق على اساس المنطقة الجغرافية.

4.4: لايوجد فرق على اساس الاقدمية في العمل

5.4: لايوجد فرق على اساس نوع المؤسسة

6.4: لايوجد فرق على اساس المستوى التعليمي

7.4: لايوجد فرق على اساس الحالة الاجتماعية.

8.4: لايوجد فرق على اساس فئات العمر (السن)

- حدود البحث:

- لم يتم اختيار العينة بصورة دقيقة وحسب معايير العينة العشوائية وذلك لعدم وجود المساعدة الكافية من طرف العمال والمسوولين في مختلف الموسسات التي كانت ميدانا لهذا البحث

- لم يتمكن الباحث من دراسة عينة من عمال الجنوب لاسباب مادية محضة.

وعلى ضوء ذلك، ليس للباحث الدليل العلمي الكافي: أن العينة تمثل فعلا المجتمع الاصلي الذي سحبت منه.

- الى جانب هذه الحدود، يمكن التعرض الى قضية نقص بعض الكتب والمراجع العلمية الضرورية لدراسة الموضوع - على مستوى مكتبات البلاد - خاصة فيما يتعلق بالدراسات والاطار النظري للبحث، مما اضطر الباحث الى استعمال بعض الكتب الثانوية التي تناولت الموضوع بدلا من الرجوع الى المراجع الاصلية.

الفصل السابع

خاص بعرض النتائج ومناقشتها

يشمل هذا الفصل على قسمين : قسم خاص بعرض نتائج البحث الخاصة بأهميـة الأجور واتجاهات العمال نحو النظام الجديد للأجور بصفة عامة وقسم آخر خـاص بدلالة الفروق بين العمال وفق متغيرات عديدة كنوع المؤسسة ، فئة الأجور والجنس السن ، الأقدمية ، المستوى التعليمي ، المنطقة الجغرافية والحالة المدنية .

ويحلل الباحث نتائج كل قسم على حدة ، ثم ينتهي الى حصيلة تضم كل النتائج التـي توصل اليهما من خلال هذا البحث .

عرض نتائـج القسم الاول :

يدرس هذا الجانب اتجاهات العمال نحو أهمية الأجور واتجاهاتهم نحو النظام الجديد للأجور ، ويحدد وجهة اتجاه العمال أي هل هذه الوجهة تميل الى الايجاب أو السلب أو الحياد ؟)
وكما هو معلوم تتوزع اجابات الأفراد على خمس درجات وفق مقياس ليكرت ، من الموافقة التامة الى المعارضة الشديدة ، مرورا بنقطة وسطى هي الحياد أو التناقض الوجدانـي وتوزيع الدرجات يكون حسب صيغة السؤال ، فاذا كان السؤال يمثل اتجاها سلبيا أخذت درجات السؤال الشكل التالي :

موافق جدا	موافـق	محـايد	مـعـارض	معـارض جدا
1	2	3	4	5

في حيث اذا كان السؤال يمثل اتجاها ايجابيا فان الدرجات تأخذ الشكل المعاكس أي :

موافق جدا	موافـق	محايـد	مـعـارض	معـارض جدا
5	4	3	2	1

وكلما اقترب متوسط درجات الأفراد من 2 دل على اتجاه سلبي وكلما اقترب من النقطة 4 دل على اتجاه ايجابي ، أو من النقطة 3 فدل على الحياد أو التناقض الوجدانـي لكن هذا لا يعني أنه كلما كانت وجهة الاتجاه سلبية ، يرفض الباحث الغرضية الصفريـة لأن بعض بنود هذا الاستبيان مصممة . بحيث ان الباحث يرفض الفرضية الصفرية عندما تكون وجهة الاتجاه تميل الى الايجاب كالأسئلة 32 ، 37 ، 42 وغيرهما .

وتعرض نتائج هذا الجانب في جداول احصائية ، حيث خصص الباحث لكل سؤال جدولا خاصا به . ولتسهيل قراءة الجداول ، اعتمد الباحث توزيع درجات هذه الجداول من 1 ـ 5 مع الاحتفاظ بالتكرارات كما كانت في الاصل . أي عوض أن يعطى نفس التوزيـع الخاص بدرجات الاستبيان (انظر الملحق رقم 2) أعطى لهما الباحث نفس التوزيـع الا أن الحالات تختلف حيث أحيانا يبدأ الجدول من 1 ـ 5 لكن هذا لا يعني أن 1

هو المواقف القوية ، لانه قد يدل في بعض الحالات على المعارضة مثل الجدول الخاص بالسؤال 42 مثلا .

ولحساب وجهة الاتجاه الخاصة بكل جدول ، اعتمد الباحث على المتوسط الحسابي مثلما توضحه عملية حساب نتائج السؤال الأول .

ونظرا لان الحاصل أو الناتج يكون دائما على شكل . . . ،2 ، وبما أن هناك درجات تحدد الوجهة السلبية (1،2) ودرجات تحدد الوجهة الايجابية (4،5) ودرجة تحدد الحياد (3) ، فقد كان من الضروري تقريب النتائج ، حيث قام الباحث بتقريب النتائج الى 2 كلما كانت هذه النتائج تنحصر بين 2،01 و 2،58 ونفس الشيء بالنسبة للدرجة 4 والدرجة 3 .

جدول رقم 29 خاص بالسؤال رقم (1): للعمال معلومات كافية حول مسك الأجور ...

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	119	161	52	60	58
النسبة %	26,44	35,77	11,55	13,33	12,88

بضرب الدرجات في التكرارات، يمكن الحصول على الدرجات السالبة للعمال في مقياس ا...
ليكرت ثم الحساب المتوسط الحسابي لهذه الدرجات يمكن الحصول على ...

1127 = (5) 58 + (4) 60 + (3) 52 + (2) 161+(1) 119

$\bar{X} = \frac{1127}{450} = 2,50 \simeq 2$ إذن وجهة الاتجاه سلبية.

جدول رقم (30) خاص بالسؤال رقم (2): تقويم الوظائف في المؤسسة كان سيئا ...

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	122	157	77	62	31
النسبة %	27,11	34,88	17,11	13,77	6,88

1075=(5)31+(4)62+(3)77+(2)157+(1)122.

$\frac{1070}{450} = 2,38 \simeq 2$ وهذا معناه أن وجهة الاتجاه سلبية.

جدول خاص بالسوال رقم (3): تطبيق هذا النظام لايغير من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامة

جدول خاص بالسوال رقم (3): تطبيق هذا النظام لايغير من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامة:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	144	130	76	86	44
النسبة %	25,33	28,88	16,88	19,11	9,77

1166=(5)44+(4)86+(3)76++(2)130+(1)114

$\frac{1166}{450}$ = 2,59 ≃ 3 وجهة الاتجاه تميل الى الحياد.

جدول رقم (32) خاص بالسوال رقم (4) شبكة الاجور تراعى متطلبات السوق.

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	160	163	51	40	36
النسبة %	35,55	36,22	11,33	8,88	8

979=(5)36+(4)40+(3)51+(2)163+(1)160

$\frac{979}{450}$ = 2,17 ≃ 2، أي أن وجهة الاتجاه سلبيـة.

جدول خاص بالسؤال رقم 5 : انتشرت اشاعات كثيرة حول هذا النظام

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	193	130	62	27	38
النسبة %	42,88	28,88	13,77	6	8,44

937=(5)38+(4)27+(3)62+(2)130+(1)193

$\frac{937}{450}$ = 2,08 ≃ 2 وبالتالي فان وجهة الاتجاه سلبية ،

جدول رقم 34 خاص بالسؤال رقم (6): للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المخومة للوظائف:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	148	122	70	62	48
النسبة %	32,88	27,11	15,55	13,77	10,66

1101 = (5)48+(4)62+(3)70+(2)122+(1)148

$\frac{1101}{450}$ = 2,44 2، أي أن وجهة الاتجاه سلبية .

جدول رقم (35) خاص بالسوال رقم (7): النظام الجديد يحقق رضا العمال:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	118	144	91	50	47
النسبة %	26,22	32	20,22	11,11	10,44

1114=(5)47+(4)50+(3)91+(2)144+(1)118

1114 = 2,47 ≃ 2، أي أن وجهة الاتجاه سلبيـة .

جدول رقم 36 خاص بالسوال رقم (8): المنصب الذي تشغله يتماشى مع قدراتك:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	72	96	38	120	124
النسبة %	16	21,33	8,44	26,66	27,55

1478=(5)124+(4)120+(3)38+(2)96+(1)72

$\frac{1478}{450}$ = 3,28 ≃ 3، أي أن وجهة الاتجاه تميل الى الحياد أو تناقض وجداني

جدول رقم (37) خاص بالسؤال رقم (9): أنت تفضل الزيادة في الاجر بدلا من انخفاض أسعار المواد في السوق:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	110	121	56	64	99
النسبة %	24,44	26,88	12,44	14,22	22

1271 = (3)99+(4)64+(3)56+(2)121+(1)110

$\frac{1271}{450}$ = 2.82 ≃ 3، وعليه، فان وجهة الاتجاه تميل الى الحياد، أو تناقض وجداني

جدول رقم (38) خاص بالسؤال رقم (10): تطبيق هذا النظام لايغير من طريقة اداء العمال وايقاع انتاجهم:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	131	104	90	78	47
النسبة %	29,11	23,11	20	17,33	10,44

1156=(5)47+(4)78(3)90+(2)104+(1)131

$\frac{1156}{450}$ = 2,56 ≃ 2، أي أن وجهة الاتجاه سلبية.

جدول رقم (39): خاص بالسوال رقم 11: المبلغ الذي تتقضاه عادل

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	127	140	53	83	47
النسبة %	28,22	31,11	11,77	18,44	10,44

1133=(5)47+(4)83+(3)53+(2)140+(1)127

$\frac{1133}{450}$ = 2,51 ≃ 2، وهذا معناه أن وجهة الاتجاه سلبيــة،

جدول رقم (40) خاص بالسوال رقم 12: أنت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديرا من طرف الاخرين

بدلا من عمل يكون فيه الاجر مرتفعــا :

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	53	53	47	114	183
النسبة %	11,77	11,77	10,44	25,33	40,66

1671=(5)183+(4)114+(3)47+(2)53+(1)53

$\frac{1671}{450}$ = 3,71 ≃ 4، أي أن وجهة الاتجاه ايجابيــة.

جدول رقم 41 خاص بالسوال رقم 13: أنت تبذل جهدا كبيرا تستحق الراتب الذي تحصل عليه

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	56	65	43	130	156
النسبة %	12,44	14,44	9,55	28,88	34,66

1615=(5)156+(4)(4)130+(3)43+(2)65+(1)56

$\frac{1615}{450}$ 3.59≃4، وهذا معناه أن وجهة الاتجاه ايجابية .

جدول رقم 42 خاص بالسوال رقم 14: كل العمال والمستخدمين يبذلون جهدا حسب الرواتب المعطاة لهم شهريا :

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	142	120	73	58	57
النسبة %	31,55	26,66	16,22	12,88	12,66

1118(5)57+(4)58+(3)73+(2)120+(1)142

$\frac{1118}{450}$ = 2,48 ≃ 2، وبالتالي، فان وجهة الاتجاه سلبية .

جدول رقم 43 خاص بالسوال رقم 15: أنت تفضل عملا تحقق فيه مواهبك وقدراتك بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبــــير:

الدرجــات	1	2	3	4	5
التكرارات	72	79	51	129	119
النسبــــة %	16	17,55	11,33	28,66	26,44

1494(5)+(4)129+(3)+(2)79+(1)72

$\frac{1494}{450}$ = 3,32 ≃3، ومعناه أن وجهة الاتجاه تميل الى الحياد أو التناقض الوجداني

جدول رقم 44 خاص بالسوال رقم 16: العامل لايرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغــه:

الدرجـات	1	2	3	4	5
التكرارات	70	86	72	133	89
النسبــــة %	15,55	19,11	16	29,55	19,77

1435 = (5)89+(4)133+(3)72+(2)86+(1)70

$\frac{1435}{450}$ = 3,18 ≃3، أي أن وجهة الاتجاه تميل الى الحياد أو التناقض الوجداني.

جدول رقم 45 خاص بالسؤال رقم 17: أنت تقبل العمل دون الحصول على أي مال شرط استـ[illegible]ع

كل حاجاتك الاساسيـــــــــة.

الدرجـات	1	2	3	4	5
التكرارات	68	47	45	113	177
النسبـــة %	15,11	10,44	10	25,11	39,33

1634=(5)177+(4)113+(3)45+(2)47+(1)68

$\frac{1634}{450}$ = 3,63 ≃4. وهذا معناه أن وجهة الاتجاه ايجابيـــة.

جدول رقم 46 خاص بالسؤال رقم 18: يشعر الفرد بالامان عندما يتوفر لديه عمل مستقر أكثـر

مما اذا كان دخله عال يمكنه من الادخار لتأمين المستقبل:

الدرجـات	1	2	3	4	5
التكرارات	34	57	56	148	155
النسبـــة %	7,55	12,66	12,44	32,88	34,44

1683=(5)155+(4)148 +(3)56+(2)57+(1)34

$\frac{1683}{450}$ = 3,74 ≃4، وبالتالي، فان وجهة الاتجاه ايجابيـــة.

جدول رقم 47 خاص بالسوال رقم 19: أنت توافق على مبدأ تساوي الاجر مع تساوي الجهد المبذول مهما كان العمل:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	23	23	39	145	220
النسبة %	5,11	5,11	8,66	32,22	48,88

1896=(5)220+(4)145+(3)39+(2)23+(1)23

$\frac{1896}{450}$ = 4,21 ≃ 4، وهذا معناه أن وجهة الاتجاه ايجابية.

جدولرقم (48) خاص بالسوال رقم 20: شبكة الاجور الجديده لم ترفض أغلب العمال:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	150	173	69	38	20
النسبة %	33,33	38,44	15,33	8,44	4,44

955=(5)20+(4)38+(3)69+(2)173+(1)150

$\frac{955}{450}$ = 2,12 ≃ 2 وبالتالي فان وجهة الاتجاه سلبية.

جدول رقم (49) خاص بالسؤال رقم 21: شبكة الاجور الجديدة تدفع العمال للعمل أكثـــر

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	125	161	80	47	37
النسبة %	27,77	35,77	17,77	10,44	8,22

1060=(5)37+(4)47+(3)80+(2)161+(1)125

$\frac{1060}{450}$ = 2,35 ≃2، أي أن وجهة الاتجاه سلبيـة .

جدول رقم 50 خاص بالسؤال رقم 22: شبكة الاجور الجديدة لم تأتي بشيء جديد في ميدان تنظـيم الاجـور:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	100	138	67	97	48
النسبة %	22,22	30,66	14,88	21,55	10,66

1205=(5)48+(4)97+(3)67+(2)138+(1)100

$\frac{1205}{450}$ = 2,67 ≃3، وهذا معناه أن وجهة الاتجاه تميل الى الحياد أو التناقض الوجداني.

جدول رقم 51 خاص بالسؤال رقم 23: العامل الجزائري كسول ولايشتغل مهما كانت أجرته:

الدرجـات	1	2	3	4	5
التكرارات	53	52	50	147	148
النسبـة %	11,77	11,55	11,11	32,66	32,88

1635=(5)148+(4)147+(3)50+(2)52+(1)53.

$\frac{1635}{450}$ = 3,63 ≃ 4 وبالتالي، فان وجهة الاتجاه ايجابيـة :

جدول رقم 52 خاص بالسؤال رقم 24: العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسؤولين أكثر من راتبـه :

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	99	139	57	97	58
النسبـة %	22	30,88	12,66	21,55	12,88

1226=(5)58+(4)97+(3)57+(2)139+(1)99

$\frac{1226}{450}$ = 2,72 ≃ 3، وبالتالي، فان وجهة الاتجاه تميل الى الحياد أو التناقض الوجداني .

جدول رقم 83 خاص بالسؤال رقم 25: الراتب بالنسبة للعامل الجزائري أهم شيء في عمله :

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	192	144	28	68	18
النسبة %	42,66	32	6,22	15,11	4

926=(5)18+(4)68+(3)28+(2)144+(1)192

$\frac{926}{450}$ = 2,05≃2، وهذا معناه أن وجهة الاتجاه سلبية .

جدول رقم 54 خاص بالسؤال رقم 26: العلاقات مع الاخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة

للعامل الجزائري:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	119	154	55	62	60
النسبة %	26,44	34,22	12,22	13,77	13,33

1140=(5)60+(4)62+(3)55+(2)154+(1)119

$\frac{1140}{450}$ = 2,53≃2 وعليه فان وجهة الاتجاه سلبية .

جدول رقم (55) خاص بالسؤال رقم 27: أنت راض عن راتبك:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	123	172	34	72	49
النسبة %	27,33	38,22	7,55	16	10,88

1102 (5)49+(4)72+(3)34+(2)172+(1)123

$\frac{1102}{450}$ = 2,44 ≃ 2، هذا معناه أن وجهة الاتجاه سلبية.

جدول رقم 56 خاص بالسؤال رقم 28: أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	99	134	84	87	46
النسبة %	22	29,77	18,66	19,33	10,22

1197=(5)46+(4)87+(3)84+(2)134+(1)99

$\frac{1197}{450}$ = 2,66 ≃ 3، وبالتالي، فان وجهة الاتجاه تميل الى الحياد أو التناقض الوجداني.

جدول رقم (57) خاص بالسؤال رقم 29 : راتبك الشهري يكفي لاشباع حاجاتك الاساسيه .

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	164	170	25	53	38
النسبة %	36,44	37,77	5,55	11,77	8,44

981=(5)38+(4)53+(3)25+(2)170+(1)164

$\frac{981}{450}$ 2.18 ≃ 2. وهذا معناه أن وجهة الاتجاه سلبيه .

جدول رقم 58 خاص بالسؤال رقم 30 : أغلب العمال غير راضين عن أجورهم سواء كان ذلك قبل

أو بعد تطبيق شبكة الاجور الجديده :

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	125	167	71	51	36
النسبة %	27,77	37,11	15,77	11,33	8

1056=(5)36+(4)51+(3)71+(2)167+(1)125

$\frac{1056}{450}$ = 2,34، أي أن وجهة الاتجاه سلبيــة .

جدول رقم 59 خاص بالسؤال رقم (31) : يحقق الراتب للعامل الحاجة الى الشعور بالأمن والاطمئنان

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	31	34	34	172	179
النسبة %	6,88	7,55	7,55	38,22	39,77

1784=(5)179+(4)172+(3)34+(2)34+(1)31

$\frac{1784}{450}$ = 3,96 ≃ 4 وهذا معناه أن وجهة الاتجاه ايجابية

جدول رقم 60 خاص بالسؤال رقم (32) : الاجر يحقق للعامل الحاجة الى الانتماء الى جماعة :

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	26	58	75	170	121
النسبة %	5,77	12,88	16,66	37,77	26,88

1652=(5)121+(4)170+(3)75+(2)58+(1)26

$\frac{1652}{450}$ = 3,67 ≃ 4، وهذا معناه أن وجهة الاتجاه ايجابية .

جدول رقم (61) خاص بالسؤال رقم 33: بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة أنت راض

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	88	128	53	96	85
النسبة %	19,55	28,44	11,77	21,33	18,88

1321=(5)86+(4)96+(3)53+(2)128+(1)28

$\frac{1321}{450}$ = 2,91 ≃ 3، وبالتالي، فان وجهة الاتجاه تميل الى الحياد

جدول رقم 62 خاص بالسؤال رقم 34: بمقارنة راتبك مع رواتب زملائك في نفس المؤسسة أنت راض

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	56	87	54	122	131
النسبة %	12,44	19,33	12	27,11	29,11

1535=(5)131+(4)122+(3)54+(2)87+(1)56

$\frac{1535}{450}$ = 3,41 ≃ 3، أي أن وجهة الاتجاه تميل الى الحياد.

جدول رقم 63 خاص بالسوال رقم 35: أنت لاتعتقد أن أي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	103	112	83	86	66
النسبة %	22,88	24,88	18,44	19,11	14,66

1250=(5)66+(4)86+(3)83+(2)112+(1)103

$\frac{1250}{450}$ = 2,77 ≃ 3، وهذا معناه أن وجهة الاتجاه تميل الى الحياد

جدول رقم 64 خاص بالسوال رقم 36: أغلب العمال كانوا راضين عن رواتبهم قبل تطبيق شبكة الاجور:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	41	75	88	142	104
النسبة %	9,11	16,66	19,55	31,55	23,11

1543=(5)104+(4)142+(3)88+(2)75+(1)41

$\frac{1543}{450}$ = 3,42 ≃ 3 وبالتالي فان وجهة الاتجاه تميل الى الحياد.

جدول رقم 65 خاص بالسوال رقم 37: أغلب العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة.

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	123	168	73	47	39
النسبة %	27,33	37,33	16,22	10,44	8,66

1061=(5)39+(4)47+(3)73+(2)168+(1)123

$\frac{1060}{450}$ = 2,35 ≃ 2، أي أن وجهة الاتجاه سلبية.

جدول رقم 66 خاص بالسوال رقم 38: لايحقق الراتب سوى الحاجات المعيشية من مأكل ومشرب ولباس لاغير

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	68	101	43	128	110
النسبة %	15,11	22,44	9,55	28,44	24,44

1461=(5)110+(4)128+(3)43+(2)101+(1)68

$\frac{1461}{450}$ = 3,24 ≃ 3، وهذا معناه أن وجهة الاتجاه تميل الى الحياد.

جدول رقم 67 خاص بالسوال رقم 39: كل عامل من حقه الاعرضي عن راتبه الحالي مهما كان

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	153	150	58	48	41
النسبة %	34	33,33	12,88	10,66	9,11

1024 =(5)41+(4)48+(3)58+(2)150+(1)153

$\frac{1024}{450}$ = 2,27≃2 وبالتالي فان وجهة الاتجاه سلبية

جدول رقم 67 خاص بالسوال رقم 40: يحقق الراتب للعامل الحاجة الى الاحترام والتقدير:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	25	62	48	166	149
النسبة %	5,55	13,77	10,66	36,88	33,11

1702 =(5)149+(4)166+(3)48+(2)62+(1)25

$\frac{1702}{}$ = 3,78≃4. أي هذا معناه أن وجهة الاتجاه ايجابية

جدول رقم 69 خاص بالسوال رقم 41 : شبكة الاجور الاخيرة حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	133	141	62	70	44
النسبة %	29,55	31,33	13,77	15,55	9,77

1101 = (5)44 + (4)70 + (3)62 + (2)141 + (1)133

$\frac{1101}{450}$ = 2,44 ≃ 2 . هذا معناه أن وجهة الاتجاه سلبية

جدول رقم 70 خاص بالسوال رقم 42 : يحقق الراتب للعامل الحاجة لتحقيق ذاته في العمل:

الدرجات	1	2	3	4	5
التكرارات	28	72	65	170	115
النسبة %	6,22	16	14,44	37,77	25,55

16 2 = (5)115 + (4)170 + (3)65 + (2)72 + (1)28

$\frac{1622}{450}$ = 3,60 ≃ 4، وبالتالي، فان وجهة الاتجاه ايجابية .

تحليـــل النتائج ومناقشتهـــــــــــا

1 - تحليل ومناقشة اتجاهات العمال بصفة عامة نحو أهمية الاجر، واتجاهاتهم نحو النظـــــام الجديــــــد للاجـــور:

يكتفي الباحث من خلال هذا الجانب بدراسة وجهة اتجاهات الافراد (سلبية ،ايجابيـة محايدة) نحو المواضيع المدروسة، وسيدرس لاحقا (من خلال الجانب الثاني من التحليـــــل) دلالة الفروق وفق بعض المتغيرات كالسن ونوع الوظيفة ... باستعمال اختبار كا^2.

ارتأى الباحث تقسيم هذا الجانب من التحليل الى قسمين:

1 قسم خاص بمكانة الاجر لدى العمال، وقسم خاص باتجاهات العمال نحو شبكة الاجــــور الجديدة بصفة عامة، ويتطرق الباحث من خلال تحليل القسم الاول الى مكانة الاجر ضمـــن دوافع العمل في تحقيق الحاجات العليا الاخرى التي ذكرها "ماسلو" في نظريته في حـــين سلط الضوء خلال الموضوع الثاني على وجهة اتجاهات العمال نحو النظام الجديد للاجـــور بالاضافة الى العوامل المؤثرة على تبني اتجاهات معينة نحو هذا النظـــام.

11- الموضوع الخاص بأهمية الاجر بالنسبة للعامل الجزائـــري:

من خلال نتائج البند "25" يتضح أن الراتب هو أهم شيء في العمل بالنسبة للعامـــل اذ أن **66,74%** من الحالات، تؤكد على الاهمية البالغة التي يعطيها العامل لاجره. وبالتالـــي تتحقق الفرضية - **2** - القائلة: "الاجر أهم باعث للعمل لدى العامل". ويفسر العمال الاهميـــة التي يعطونها للاجر بتأثير المحيط الاجتماعي في الفرد، وفي هذا الصدد يرى أحد أفـــراد العينة "أن كل شيء في مجتمعنا مرتبط بالماديات، فمثلا: عند خطبة أية فتاة، فان أول ســؤال يبادر به أهلها، هو: ماهي وظيفتك، ويضيف أنه لايستطيع شخصيا مواجهة أية عائلة للـــزواج مادام دخله محدودا".، وحسب عامل آخر فالام تقارن نجاح أولادها بمقدار دخل كل واحد منهم في حين يذهب عامل ثالث الى أبعد من ذلك اذ يرى: انه من لايملك دخلا محترما قد يكـــون محل احتقار الاخريـــن ويستدل على ذلك بالمثل الشعبي "قلة الشي ترشي". ويتساءل عامـــل آخر في نفس الصدد: هل يعقل أن يفكر شاب لايتعدى دخله 2000 دج في الزواج وبناء أســرة؛ اذا كان "الاجر الحالي" لايكفيني فمن أين أدخر لتحقيق ذلك؟. والظروف الاجتماعية والاقتصادية

تجعل الفرد يعطي أهمية بالغة للاجر حتى يتكيف مع هذه الظروف، وبالرجوع الى الجانب النظري لهذا البحث. يمكن ملاحظة تعدد النظريات الخاصة بالاجور وطرق تحديدها، وهذا دليل على المكانة الهامة التي يوليها الافراد في كل زمان ومكان للاجور.

والسؤال المطروح: هل تتعدى أهمية الاجر لدى العامل أهمية العلاقات الانسانية مع الاخرين؟ ومن خلال تحليل نتائج البند "26". يمكن ملاحظة أن 60,66٪ من أفراد العينة يفضلون الاجر على العلاقات الانسانية، وبالتالي، فان الفرضية الفرعية 2 ـ 1 القائلة: "بتفضيل الاجر العالي على العلاقات الانسانية" تتحقق. وهذا راجع الى الاهمية البالغة التي يوليها الافراد للاجر، وعلى حد قول أحد العمال "الاجر هو الوسيلة الوحيدة التي أقتات بها، بالرغم من أن راتبي لايكفي لسد حاجاتي الاساسية فانني أفضله عن بقية الحاجات المتصلة بالعمل حتى علاقاتي بزملائي ومشرفي، لان العلاقات الانسانية داخل المؤسسة أو خارجها لايمكنها في أي حال من الاحوال ـ أن تسد رمق عيالي". ويرى الباحث أن سبب اعطاء العمال الاهمية البالغة "للماديات" انما يرجع الى عدم اشباع العمال لحاجاتهم الاساسية، فالفرد لايمكنه التفكير في اشباع الحاجات المعنوية كالحاجات الاجتماعية وغيرها، مادام، لم يحقق اشباعا كافيا للحاجات الاساسية بنسبة تمكنه الانتقال الى اشباع حاجات أخرى، ونفس الشيء يمكن استنتاجه من خلال تحليل نتائج البند "24"، حيث أن 50,88٪ من العمال يفضلون الاجر عن العلاقات الحسنة مع المسوولين مقابل 34,43٪ الذين يرون العكس، ورغم أن الفرق ضئيل، الا أنه يمكن القول أن الراتب بالنسبة للعامل هو الاهم، والدليل ذلك أنه من خلال المقابلات مع العمال اتضح أن علاقاتهم مع مشرفيهم رسمية ـ في الغالب، أساسها اللوائح والاوامر لاغير، وفي كثير من الحالات وفي عدة مؤسسات، لاحظ الباحث نوعا من الصراع بين العمال ومسوولييهم، حيث، تتهم كل جهة الجهة الاخرى، فكيف يمكن تصور تفضيل العمال نوعية معاملة مسوولييهم على رواتبهم في ظل هذا الصراع وتبادل الاتهام بين مختلف الاطراف.

ومادامت العلاقات الانسانية ونوعية معاملة المشرفين للعمال، لاتتعدى أهمية الاجر لديهم فهل يفضل العمال الامن الوظيفي والاستقرار في العمل) أم أجرا عاليا يمكنهم من الادخار؟

للاجابة عن السوال، يمكن الرجوع الى نتائج البند "18" حيث أن نسبة 67,32٪ من أفراد العينة توكد أن الامن الوظيفي أهم من الاجر العالي. وعليه، يرفض الباحث الفرضية (2,2) القائلة "تفضيل العمال الاجر العالي عن الاستقرار الوظيفي" وهذا خطأ من النوع الثاني.

وذلك يرجع أساسا - حسب العمال - الى أن الدخل العالي غير المستقر قد لايعمر طويلا، بينما الاستقرار الوظيفي خير وسيلة بالنسبة للعمال لتأمين مستقبله، ومنطقيا، اذا قورن الدخل العالي غير المستقر مع دخل بسيط مضمون ومستقر، فان العمال يتوجهون، الى هذا الاخير لانه من الصعب على الفرد أن يسلم فيماهو مضمون ويتجه الى مايمكن أن تكون نتائجه عكسية لان ذلك يجعل الفرد يعيش في حالة توتر دائمة، وبما أن سلوكه يتجه دائما الى تخفيض حالة التوتر التي قد تطرأ عليه، فانه بذلك لايغامر في شيء غير مضمون. وتعتبر حاجة الفرد الى الامن الوظيفي من الحاجات الدنيا في نظرية "ماسلو" والتدرج الطبيعي للانسان يجعله لايفكر في حاجات عليا كالحاجة الى الادخار قبل تحقيق حاجات أساسية كالاستقرار في العمل محل الحديث هنا،هذا لايعني- في أي حال من الاحوال - أن مكانة الاجر قد زعزعت بل بالعكس أن أهمية الاجر بالنسبة للعامل، تجعله يحافظ على استقراره، لازالة حالة التوتر الناجمة عن الخوف من انقطاع المصدر الاساسي لمعيشته، والمقابلات التي أجراها الباحث مع العمال تبين أن أهمية الأجر هي التي تدفع العمال الى تحقيق الحاجة الى الامن الوظيفي، فبالنسبة للعمال الاستقرار في العمل يعني الاجر المضمون. والعمال يولون أهمية كبرى للاجر لانه المصدر الأساسي والوحيد لتلبية حاجاتهم المعيشية، مما يودي الى التساؤل: هل يقبل العمال العمل دون الحصول على أجر شريطة اشباع حاجاتهم الاساسية؟ وبتحليل نتائج البند "17"، يمكن استنتاج أن 64,44٪ يعارضون هذه الفكرة، ولايتصورون تطبيق هذا المبدأ، وتبين المقابلات التي قام بها الباحث مع العمال، أن للاجر قيمة رمزية بالنسبة للعامل وحرية التصرف به تعطي للفرد أهمية وقيمة اجتماعية رمزية، لانه لو طبق المبدأ أعلاه لكان ذلك - حسب بعض العمال - خرقا لحرية الانسان ويجعله لايتعدى في نظر العمال "الحيوان الاليف" الذي يومن له صاحبه قوته مقابل الخدمات التي يقدمها له، ومن هنا تتجلى القيمة الرمزية التي يعطيها العمال للاجر، لكن هلتجعل هذه المكانة الفرد لايبالي بالامور الاخرى المرتبطة بشخصيته في العمل كالاحترام والتقدير مثلا؟

ومن خلال نتائج البند "12"، يمكن استنتاج أن 65,99٪ من العمال يفضلون الاحترام والتقدير على الاجر العالي، وبالتالي فان الفرضية (4,2) القائلة: "تفضيل الاجر العالي عن الاحترام والتقدير". لم تتحقق وهذا خطأ من النوع الثاني (1) لان للاحترام والتقدير قيمة اخلاقية

---

(1)- قبول الفرضية 4.2 القائلة: تفضيل الاجر العالي عن الاحترام والتقدير عندما يجب رفضها

يصعب على العامل - مهما كان - استبدالها بقيمة مادية (أجر مرتفع مثلا). ولاحظ الباحث اختلافا في ادراك العمال للاحترام والتقدير، فمنهم من يرى أن هذه الحاجة تعبر عن المعاملة الحسنة من طرف الاقران والادارة (عدم اهانة الفرد، أن ينظر اليه كانسان له مشاعر وأحاسيس...) ومنهم من يرى أنها تعبر عن المعاملة المتبادلة بين الفرد و محيط عمله، إي أن يحترم الانسان نفسه اذا اراد أن يحترم، ولايتأتى له ذلك الا اذا كان يقوم بعمله على أحسن مايرام، أن لايتعرض للغير، أن يكون ذا سلوك قويم. في حين ترى بعض "العاملات" أن هناك اختلافا بين الاحترام للذكر والانثى في العمل، فزيادة على الامور السالفة الذكر، فان الاحترام بالنسبة للمرأة العاملة هو أن ينظر اليها بنفس النظرة للرجل، وأن تعامل برقة، وأن لاينظر اليها بنظرة طامعة ... أي معاملة أساسها الاحترام المتبادل - مع مراعاة طبيعتها الرقيقة والحساسة" - حسب احدى العاملات.

والشيء الجدير بالذكر أن الباحث كثيرا ما لاحظ، وفي عدة مؤسسات، قلة الاحترام فيما بين العمال والادارة من جهة أخرى. ولاحظ الباحث كذلك من خلال المقابلات التي أجراها مع العمال، أن أغلب العمال يفرقون بين مفهومي الاحترام والتقدير، حيث أن الاحترام يعني الامور السالفة الذكر (حسن المعاملة، عدم الاهانة ...)، في حين يشمل التقدير بعدا اخلاقيا، ويقترب في ذلك - نسبيا - من مفهوم الاحترام وبعدا ماديا ويعني اعطاء الفرد القدر المادي الذي يستحقه كالاجر ومنصب العمل، وفرصة ابداء الرأي والترقية ...

ويصبو الفرد الى تحقيق الاحترام والتقدير، غير أن هذه الحاجة ليست ملحة بالمقارنة مع حاجات يراها أهم، وهذا راجع حسب رأي الباحث الى عدم اشباع العمال عامة والعمال البسطاء خاصة للحاجات الاساسية كالاجر الكافي لمتطلبات المعيشة، مما يدفعهم الى المطالبة بالحاح لاشباع حاجة الاحترام والتقدير لديهم، هذا عن الاحترام والتقدير، فماهي مكانة تحقيق الذات أمام الاجر العالي؟

تمكن الاجابة عن هذا السؤال من خلال تحليل نتائج البند "15" حيث الملاحظ أن وجهة الاتجاه تميل الى الحياد، رغم أن هناك 55,1٪ من الحالات يفضلون عملا يحققون فيه قدراتهم ومواهبهم على عمل يتميز بالاجر المرتفع، وبالتالي، يعجز الباحث عن تحقيق الفرضية 2 _ 3 القائلة تفضيل الأجر العالي عن تحقيق القدرات والمواهب وهذا خطأ من النوع الثاني (1).

---

(1) - قبول الفرضية 2_3 القائلة تفضيل الاجر العالي عن تحقيق القدرات، والمواهب، عندما يجب رفضها.

و سبب هذا التذبذب اختلاف انتماء الإفراد، لان الاطارات أو حتى التقنيين الساميين قـــد يفضلون عملا يتلاءم مع التكوين الذي مارسوه كي يتسن لهم ابراز قدراتهم ومواهبهم الـــتي قد تساعدهم على الترقية وكسب الخبرة، وقد يكون كذلك ناجما عن عدم فهم العمال البسطـــاء لهذا المفهوم، بالاضافة الى أن هذا التذبذب يمكن أن يكون نابعا من تناقض وجداني، سببـــه تشتت ادراك الفرد بين تحقيق القدرات والمواهب والاجر العالي فمن جهة الاجر العالـــي يمكنه من تخفيض أو ازالة حالة عدم التوازن الناجمة عن عدم كفاية أجر الفرد لمتطلبـــات المعيشة، ومن جهة فان العمل الذي يتناسب مع قدرات الفرد يمكن أن يحقق له مكاســب مادية على المدى المتوسط أو البعيد كالترقية أو كسب الخبرة، ثم اللجوء الى موسسة أخـــرى قد تمنحه منصبا اشرافيا لكن الشيء المؤكد هو أن أي تفضيل مرتبط بتحقيق حاجات مادية مـــا لان العامل لايلجأ الى عمل يتناسب مع قدراته ومواهبه لتحقيق ذاته فقط، وانما كوسيلـــة لتحقيق حاجات مادية من جراء نجاحه (الترقية، أجر مرتفع،...).

ومن هنا يمكن الاستنتاج أن الاجر يرتبط في ذهن العامل بكل الحاجات الاخرى نظرا لان الاجـــر يشكل قوة ضغط على العامل، والسوال المطروح: هل هذه الاهمية ترجع لكون الحاجات الماديـة (الاجر) هي التي تكفل متطلبات معيشة الفرد؟ أم لان دور الاجور يتعدى ذلك ليحقق بعـــض الحاجات الاخرى التي ذكرها "ماسلو"؟ وبالرجوع الى نتائج البند "38" يمكن ملاحظـــة أن 52,88٪ من العمال يعارضون فكرة أن الاجر لايحقق سوى الحاجات المعيشية ورغم أن وجهـة الاتجاه تميل الى الحياد)[1]، ويمكن الاستنتاج أن الاجر يحقق كذلك الحاجات الاخرى التي ذكرها "ماسلو" من خلال تحليل نتائج الاسئلة (31، 32، 40، 42) وبالتالي، تتحقق الفرضية 3 القائلـة (أن الاجر يحقق الحاجات الاساسية وبعض الحاجات العليا الاخرى التي ذكرها "ماسلو"). حيث تدل نتائج البند "31" أن 77,99٪ من أفراد العينة يرون أن الاجر يحقق للفرد الحاجـــة الى الشعور بالامن والاطمئنان، وبالتالي، تتحقق الفرضية (3 _ 1) القائلة: "يحقق الاجـــر الامن والإطمئنان للعامل، لان الاجر المضمون بانتظام يزيل لدى الفرد القلق الناجم عـــن الغموض أو الخوف من المجهول، والغموض ينشأ لدى الفرد عندما يكون منصب عمله مهـــددا أو أنه متعاقد أو لم يرسم بعد في منصب عمله، ففي هذه الحالة يصبح الفرد يخشى الفصـــل من العمل في أي وقت أو بمجرد انتهاء عقد العمل الذي يربطه بالموسسة وعليه، فان جميـــع سلوكاته وافكاره تكون متجهة نحو الحصول على عمل مستقر ودائم، مما يعني أجرا مضمونا الشـــيء

---

(1)_ يحاول الباحث لاحقا اعطاء المعاني المختلفة الذي يمكن أن تأخذها نقطة الحياد في هذا المقياس.

الذي يجعل العامل يشعر بالامن والاطمئنان. بالاضافة الى ذلك، فان الاجر يحقق للفرد الحاجات الاجتماعية (الانتماء الى جماعة معينة)، هذا ما تدل عليه نتائج السؤال "32"، حيث 64,65٪ من أفراد العينة يؤكدون ذلك، وعليه، تتحقق الفرضية (3.2) القائلة: "يحقق الاجر للعامل الحاجة الى الانتماء الى جماعة".

فالانسان اجتماعي بالطبع، لكن هذا ليس معناه أن الفرد يندمج بسهولة في كل الجماعات فمن معايير اندماج الفرد في جماعة معينة - حسب رأي صاحب البحث - أن يكون هناك قاسم مشترك بين الفرد والجماعة التي يريد أن ينتمي اليها من ذلك الاجر (الدخل)، الافكار المشتركة سهولة تبادل المعلومات... لكن يبقى أن الاجر - أو الدخل - من العوامل الاساسية، ان لم يكن أهم عامل، يجمع الافراد في جماعة واحدة، لانه لو اندمج فردما - مثلا - في جماعة ما جل أفرادها من ذوي الاجور المرتفعة، بينما دخله أو أجره محدود فان ذلك قد يسبب له الشعور بالاحباط والغبن، لكثرة ما يسمع عما حققوه من ماديات، وحتى بافتراض أنه رغم ذلك اندمج معهم فلفترة قصيرة فقط. ومن هنا يمكن الاستنتاج أن للاجر دورا كبيرا في اختيار الفرد لجماعة معينة يندمج فيها، ويمكن الافتراض على ضوء ذلك أنه كلما ارتفع دخل الفرد بنسبة كبيرة - كلما كان في حاجة الى الاندماج في جماعة أخرى تناسب وضعيته الجديدة زيادة على ذلك، فان الاجر يحقق أيضا للفرد الحاجة الى الاحترام والتقدير، هذا ما تؤكده نتائج السؤال "40" وبالتالي، تتحقق الفرضية (2.3) القائلة: "يحقق الاجر الاحترام والتقدير للعامل"، لان الاجر - المستقر خاصة - يدل على أن الفرد بالضرورة عامل، والعمل كثيرا ما ينظر اليه في المجتمع الجزائري - حسب رأي العمال - أنه رمز النضج والانضباط والجدية وعليه فان الفرد يكون محل احترام وتقدير الاخرين وكلما ارتفع أجر أو دخل الفرد(1) كلما زاد احترام الاخرين وتقديرهم له لان ارتفاع الدخل يرمز الى النجاح ووصول الفرد الى مكانة مرموقة، وبالتالي، فان للاجر دورا كبيرا في اكتساب احترام وتقدير الاخرين للفرد بنتيجة لذلك يمكن للاجر أن يجعل الفرد يشعر بتحقيق ذاته، فنتائج السؤال "42" توضح أن 63,32 ٪ من أفراد العينة يؤكدون ذلك، وعليه، تتحقق الفرضية (4.3) القائلة: "يحقق الاجر للعامل الحاجة الى تحقيق الذات في العمل" لانه اذا حقق الاجر للفرد كل الحاجات السابقة الذكر فان الفرد يصبح يشعر بالاستقلال المادي والنجاح ويحتل مكانة اجتماعية مرموقة...

---

(1)- هذه الصفات تعطى في المجتمع الجزائري للرجال دون النساء

والجدير بالذكر أن الفرد لايشعر بذلك الا اذا كان أجره مرتفعا. يمكنه من تحقيق متطلباته ويجعل الاخرين ينظرون اليه على أنه ناجح وله مكانة مرموقة. من هنا يمكن استنتاج المكانة الكبيرة التي يعطيها الافراد للاجر، فزيادة على دوره في اشباع متطلبات الفرد الاساسية، فانه يحقق للفرد بعض الحاجات الاخرى التي ذكرها "ماسلو" وهذه النتيجة، متناسب مع النتيجة التي توصل اليها "النجار" (1980) وتصور "عاشور" (1983) لدور الاجر، وقد سبق للباحث التعرض لكلتا النتيجتين في الجانب النظري لهذا البحث. وعليه يمكن لمجموعة واحدة من الحوافز (الحوافز المادية هنا) تحقيق أغلب الحاجات الاخرى التي ذكرها "ماسلو" مثل الأمن والاطمئنان والانتماء الى جماعة...

2- الموضوع الخاص باتجاهات العمال نحو النظام الجديد للاجور بصفة عامة :

من خلال تحليل نتائج البند "37" يمكن ملاحظة أن 64,66٪ من أفراد العينة يؤكدون عدم رضا العمال عن أجورهم بعد تطبيق النظام الجديد للاجور، ونفس النتيجة يمكن استنتاجها من خلال تحليل نتائج السؤال "20" اذ ان 71,77٪ من العمال يرون أن النظام الجديد لم يرض أغلب العمال وعليه يمكن القول أن للعمال اتجاهات سلبية نحو النظام الجديد، مادام، العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيقه وهذا مايمكن استخلاصه كذلك من خلال نتائج البند "7" حيث 58,22٪ من العمال يعتبرون أن النظام الجديد لم يحقق رضا العمال، وبالتالي تتحقق الفرضية - 1 - القائلة: "للعمال اتجاهات سلبية نحو شبكة الاجور الجديدة"، فحسب المقابلات التي أجراها الباحث مع العمال، اتضح أن هؤلاء كانوا ينتظرون من النظام الجديد مزايا عديدة، أهمها العدالة بين القطاعات، كفاية الاجر لمتطلبات المعيشة وما الى ذلك... وهذا معناه أن العمال يقارنون وضعيتهم السابقة (قبل تطبيق النظام الجديد للاجور) مع الوضعية الحالية وبعد تطبيق النظام الجديد) وهذا يقود الى التساؤل: هل العمال كانوا راضين عن أجورهم قبل تطبيق هذا النظام أم العكس؟

وللاجابة عن هذا السوال يمكن الرجوع الى نتائج البند "35"، حيث يمكن استنتاج أن نسبة المعارضة من طرف العمال 54,66٪ أكثر من الموافقة، وهذا معناه أن العمال لم يكونوا راضين عن أجورهم قبل تطبيق النظام الجديد، والجدير بالذكر أن هناك فئة كبيرة من العمال طبق عليها مايسمى بالعلاوة المكملة للمدخل، وفئات أخرى خسرت بعض الامتيازات كالمنح في بعض القطاعات (سوناطراك مثلا)، فان هذه الفئات من العمال بمقارنة وضعيتهم السابقة

مع الحالية، يميلون الى النظام السابق، لانهم خسروا بعض الامتيازات المادية، هذا مايفسر أن نسبة المعارضة ضعيفة لفكرة الرضا عن الاجور قبل تطبيق النظام الجديد. لكن مع ذلك يبقى أنه من خلال المقابلات اتضح أن العمال لم يكونوا راضين عن أجارهم قبل تطبيق النظام الجديد، ونتائج السؤال "30" دليل على ذلك، حيث 64,88٪ من أفراد العينة يعتقدون أن العمال غير راضين عن أجورهم سواء قبل أو بعد تطبيق النظام الجديد. فليس هناك اختلاف كبير في الاجور بين الفترتين قبل التطبيق وبعد التطبيق، وللتأكد من ذلك يمكن الرجوع الى نتائج البند "28"، حيث، 51,77٪ يعارضون الاعتقاد القائل بأن أجورهم بعد تطبيق النظام الجديد أحسن، ويعود سبب انخفاض نسبة المعارضة لهذا الاتجاه، لان بعض الفئات من العمال - الفئات الدنيا خاصة - قد ارتفعت أجورهم نسبيا، لكن هذه الزيادة المحدودة في الاجر لاتتعدى 200 دج في أغلب الحالات - حسب آراء العمال - وهي لم تودي الى رضا العمال عن أجورهم ونتائج البند "37" السابقة الذكر تؤكد ذلك، وعليه، فان اتجاهات العمال نحو الاجور لم تتغير بعد تطبيق النظام الجديد، هذا ماتوضحه كذلك نتائج السؤال "3" حيث أن 54,21٪ من العمال يعتقدون ذلك، بل أكثر من هذا، اذ أن بعض العمال يؤكدون ارتفاع درجة عدم الرضا عن الاجور بعد تطبيق النظام الجديد نتيجة لتأثير عوامل معينة يتعرض لها الباحث لاحقا كارتفاع أسعار المواد الاستهلاكية مثلا)، وعليه، لايمكن تصور ارتفاع انتاج العمال وتحسن آدائهم، وبالرجوع الى نتائج البند "10" يمكن ملاحظة أن نسبة 52,22٪ من العمال يعتقدون ذلك، بل منهم من يرى أن هناك تغيرا سلبيا بعد تطبيق النظام الجديد كانخفاض الانتاج، زيادة تكلفة الانتاج من جراء اللامبالاة وتخريب العتاد وما الى ذلك، ونفس النتيجة يمكن استخلاصها بتحليل نتائج البند "21" حيث أن 63,54٪ من العمال، يرون أن شبكة الاجور الجديدة لاتدفعهم للعمل أكثر. لان الدافعية مرتبطة بالرضا أي كلما كان الفرد راضيا كلما زاد انضباطه، وبالتالي انتاجه، رغم أن البحوث التي أجريت حول العلاقة بين الرضا والاداء لم تتوصل الى تأكيد الارتباط بينهما، ولم تؤكد صحة الافتراض الشائع أن العامل الراضي أكثر انتاجا من غيره، لكن ذلك لايمنع الاتفاق مع وصف RAMBO (1980) في (الزامل والخطاب 1981) للموظف غير الراضي بأنه يعبر عن عدم رضاه بانسحابه عن العمل بالتغيب ساعات أو أيام أو يترك العمل نهائيا، وأيدت هذه النتيجة البحوث التي راجعها "فروم" (1964) في (الخطاب والزامل) 1981)، كما توصل كل من (payen, Fonnet, Sodufano, 1968)

الى وجود علاقة بين انخفاض الرضا والتسرب من العمل. ويتصور صاحب هذا البحث أن العامل الراضي يعبر عن رضاه عن طريق انتاجه وانضباطه، وقلة احتفائه وشكاويه، في حين يعبر العامل غير الراضي عن ذلك بتغيبه وقلة انتاجه وكثرة أخطائه أو انسحابه نهائيا من العمل. وقد سبق للباحث التعرض للعلاقة بين الدافعية والسلوك من خلال الفصل الخاص بالدافعية واستعرض في هذا الصدد رأي "سيمون " **Simon** " (1979) الذي يرى أن سلوك الفرد ليس عفويا وانما يتجه دائما نحو مايمكن أن يشبع مختلف حاجاته، فالدافعية اذن تؤثر على السلوك سلبيا أو ايجابيا. والعامل الراضي هو العامل الذي حقق حاجاته الاساسية - على الاقل - من خلال عمله، وبالتالي، فان سلوكه يتجه نحو انتاج أكثر وأداء أفضل لتحقيق حاجات أخرى بزيادة انتاجه وانضباطه.

وبما أن شبكة الاجور الجديدة لم تحقق رضا العمال، ولم تدفعهم للعمل أكثر، فماهي الاسباب التي جعلت العمال يتبنون اتجاهات سلبية نحو هذا النظام للاجور؟

فهل تقويم الوظائف مثلا وتحديد الاجور في مختلف المؤسسات كان فعالا؟ بتحليل نتائج البند "20" يمكن استنتاج أن 61,99٪ من العمال لهم اتجاهات سلبية نحو كيفية تقويم الوظائف بالمؤسسات. وبالتالي، تتحقق الفرضية (1 - 3) القائلة: "علاقة تقويم الوظائف في المؤسسات بالاتجاه نحو النظام" لان الادارة لم تلعب دورها كما يرى أحد أعضاء مجلس العمال باحدى المؤسسات، الذي يضيف أن الادارة تستخدم مسؤوليتها لاغراض شخصية بالاضافة الى تلاعب بعض مطبقي النظام بقوانين واجراءات التطبيق، حيث صرح أحد العمال أنه بعد تطبيق القانون الجديد، صنف في سلم أقل مما كان عليه قبل التطبيق وعليه كان من الضروري أن يخضع لدفع العلاوة المكملة للدخل لكن نتيجة العلاقات الحسنة والمتينة مع بعض المكلفين بتطبيق النظام في المؤسسة، لم يخضع لذلك، حيث غيروا له تسمية منصب عمله ليصبح "مكلف بالمشتريات على المستوى الوطني والدولي" بعد أن كان "مكلف بالمشتريات على المستوى الوطني" فقط وقد نجم عن تعدد الحالات من هذا النوع ومشكلات أخرى خاصة بتقويم الوظائف شكاوي كثيرة من طرف العمال والتهديد بتوقيف العمل وما الى ذلك، ويكفي أنه تم بموسسة واحدة احالة العمال لثمانين (80) ملفا الى مجلس الطعن، وقد لوحظت هذه الظاهرة في غالبية المؤسسات التي كانت ميدانا تطبيقيا لهذا البحث. وفي نفس الصدد يذكر وزير الشؤون الاجتماعية (السيد محمد غريب) (1990) أن 8٪ من نزاعات العمل لسنة 1983 تعود الى تصنيف مراكز العمل مما يفسر انعدام ثقة العمال في الهيئة المقومة للوظائف في المؤسسات، حيث تؤكد نتائج

البند "6" أن 61,99% من العمال يعتقدون ذلك، وهذه المشكلات تعيق فعالية النظام الجديد والملاحظ من خلال نتائج البند "41" أن 60,88% من العمال يؤكدون أن الشبكة الاخيرة لم تحقق العدالة بين العمال في مختلف القطاعات ويعللون ذلك بمشكلات الاجور المطروحة في مختلف المؤسسات بعد تطبيق هذا النظام الجديد للاجور، ومن خلال تحليل نتائج البند "22" يمكن استنتاج أن نسبة كبيرة من العمال 52,88% ترى أن شبكة الاجور الجديدة لم تأت بشيء جديد في ميدان تنظيم الاجور وذلك لان المشكلات لازالت قائمة ولم تعرف تسوية فعلية. فالفروق في الاجور مثلا بين قطاع الوظيف العمومي وقطاع المؤسسات الانتاجية لم يقضي عليها بعد. بالاضافة الى بعض الفروق الاخرى بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة كسوناكوم وسوناطراك وما الى ذلك، وبتحليل نتائج البند "33" يمكن استنتاج أن 47,99% من أفراد العينة غير راضين عن أجورهم اذا ما قارنوها بمن يعرفونهم خارج المؤسسة التي يعملون فيها. فعلى سبيل المثال فان عمال قطاع الوظيف العمومي الذين استجوبهم الباحث أكدوا على أن أجورهم أقل - وبكثير في بعض الحالات - من أجور عمال المؤسسات الصناعية، في حين أن نسبة كبيرة من العمال راضين عن أجورهم اذا ما قارنوها مع زملائهم في نفس المؤسسة (1) حيث تبين نتائج البند "34" أن نسبة 56,22% تؤكد ذلك، وهذا لان العمال بالمؤسسة الواحدة قد خضعوا لهيئة واحدة خاصة بتقويم الوظائف، وهذا لايستثني وجود صراعات بين عمال المؤسسة الواحدة فيما يخص مسألة الاجور والامثلة على ذلك عديدة. فعلى سبيل المثال، يلاحظ أن العمال التقنيون في الصيانة يقومون في الغالب بعمل متشابه، الا أن الاجور تختلف، حيث هناك من صنف حسب سلم التقنيين السامين باعتباره متحصل على شهادة في هذا الشأن، والذي تم تكوينه بمكان العمل، صنف كتقني فقط، مع انهما يقومان بنفس العمل. بل في كثير من الحالات يلاحظ أن العمال المكونين في مكان العمل أكثر دقة وانتاجية من الذين كونوا بمراكز التكوين المهني والسبب - حسب بعض المشرفين - يرجع الى كون الخبرة وتعلم المهارات في مكان أدائها، أنجح من التعلم النظري البعيد كل البعد عما يمكن أن يجري في الميدان الفعلي للعمل. بالاضافة الى تأثير عوامل أخرى في مسألة الاجور كالمحسوبية والمصلحة الشخصية وما الى ذلك. وبالتالي، فان مشكلة عدالة الاجر تبقى مطروحة بعد تطبيق النظام الجديد، وبالرجوع الى نتائج البند "11" يمكن استنتاج أن 59,33% من العمال يؤكدون أن الاجور التي يتقاضونها غير عادلة واذا كانت الاجور غير عادلة في نظر العمال، فهل يبذل العامل فعلا جهدا "شهريا" يستحق الراتب الشهري الذي يتقاضاه ؟

---

(1)- يمكن التطرق الى أسباب اختلاف الاجور بين القطاعين عند دراسة دلالة الفرق بين عمال الوظيف العمومي وعمال المؤسسات الانتاجية.

وللاجابة عن هذا السؤال يمكن تحليل نتائج البند "13" حيث 63,54% من أفراد العينة يؤكدون أنهم يبذلون فعلا جهدا "شهريا" يستحق الراتب الذي يتحصلون عليه ويرى بعض العمال الاخرين أن الجهد الذي يبذلونه يستحق رواتب أعلى من التي يتحصلون عليها ويفندون بذلك فكرة أن العامل الجزائري كسول ولايهمه في العمل سوى الراتب الذي يتحصل عليه، ويمكن استنتاج هذا التفنيد من خلال تحليل نتائج السؤال "23"، حيث 65,54% يؤكدون عدم صحة هذه الفكرة. لكن هذا ليس معناه - حسب بعض العمال - أن كل العمال يبذلون جهدا شهريا يناسب ماستحصلون عليه من رواتب، اذ أن هناك من يحاول بكل الوسائل تضييع الوقت والاتكال على الغير وما الى ذلك، وبالرجوع الى نتائج البند "14" يمكن استنتاج أن 58,21% من العمال يعارضون فكرة، أن كل العمال يبذلون جهدا يناسب الاجور التي يتقاضونها. ومن خلال المقابلات التي أجراها الباحث، اتضح أن كل فئة من العمال تحاول أسقاط فكرة "الكسل" على فئة أخرى، فعلى سبيل المثال لوحظ باحدى المؤسسات أن فئة عمال الصيانة يشتكون من عمال قطاع الانتاج والسبب في ذلك، أنه بعد ادراج المنح الفردية والجماعية أصبحت كل الورشات الانتاجية تعمل جاهدة للحصول على المنح - حتى وان كان على حساب النوعية والعتاد - ، وعليه، يصبح عبء العمل في ميدان الصيانة أكثر فأكثر نتيجة لتخريب العتاد والاستغلال المفرط للالات وما الى ذلك، ونفس الشيء بالنسبة لعمال قطاع الانتاج، اذ يرون أن عمال الصيانة يماطلون في تصليح العتاد، ويحاولون بذل أدنى جهد ممكن، ولايتدخلون "للاصلاح" الا بعد الحاح كبير، وحتى داخل الفئة الواحدة من العمال فان بعض العمال يرون أن هناك من زملائهم من لايبذل الجهد الكافي وذلك لان المنح الجماعية تعطى للجميع دون تمييز بين الكثير والاقل جهدا، وان المنح الفردية تكون في الغالب بنفس النسبة للجميع لان تنقيط المشرف، حسب بعض العمال غير موضوعي والادارة تحاسب العامل على حضوره لا على انتاجه، والمهم بالنسبة اليها - حسب العمال - أن هناك انتاجا مقبولا ولايهمها ان كان كل العمال يبذلون نفس الجهد أو أن هناك تفاوتا بينهم. ومن خلال المقابلات التي أجراها الباحث يتضح أن العمال يطالبون تطبيق معايير دقيقة تمكن من التمييز بين العامل المجد والعامل الكسول،ومن خلال تحليل نتائج البند "19" يمكن استنتاج أن أغلبية

الساحقة 1,1 8% بن العمال يوافقون على مبدأ تساوي الاجر مع الجهد المبذول، لكن يعارضون الكيفية التي يطبق بها هذا المبدأ في الموسسات، حيث أن المنصب في أغلب الاحيان - حسب بعض العمال - الذي يشغله الفرد هو الذي يحدد أجر هذا الاخير دون مراعاة انتاجه كميا أو نوعيا وهذا يوثر سلبا على ذوي الانتاج العالي والاداء الجيد، فذلك يسبب لهم احباطا من جراء تقويمهم بنفس درجة تقويم عمال آخرين أقل انتاجا وفعالية منهم، وبالاضافة الى مشاكل تقويم الوظائف وسوء ترجمة النصوص الخاصة بالنظام الجديد للاجور، فان هناك مشاكل آخرى أثرت على فعالية هذا النظام، من بينها، مشكل الاتصال التنظيمي الرسمي وتوفر المعلومات الكافية حول النظام الجديد لدى العمال، حيث يتضح من نتائج البند "1" أن 62,21% من أفراد العينة يعارضون فكرة توفر المعلومات الكافية حول النظام الجديد للاجور، وبالتالي تتحقق الفرضية 1,1 القائلة : "توفر المعلومات وعلاقة ذلك باتجاه العمال نحو النظام الجديد للاجور" وعليه، انتشار الاشاعات حوله، وهذا ماتويده نتائج البند "5" اذ أن 71,76% من أفرا دالعينة يوكدون فكرة انتشار الاشاعات الكثيرة حول النظام في ظل غياب الاتصال التنظيمي الرسمي، مما يقود الى التساؤل: لماذا تحتكر الادارة المعلومات ولا توزعها بصفة دورية على العمال؟

وهل الاتصال وسيلة لتنظيم وتسيير شوون الموسسة أم غير ذلك؟

يمكن القول: أن الاتصال قد يرمز الى سلطة أو قوة، مما يفسر احتكاره من طرف الادارة وعدم فتح قنوات مع العمال للتغذية العكسية، خوفا من أن تهدد مصالحها، اذا أصبح كل مايجري في الموسسة في متناول الجميع، وهذه النتيجة تتناسب مع النتيجة التي توصل اليها "عشوي" (1987) حيث يرى أن للسلطة دورا في تشكيل أنماط الاتصال وفي توزيع واحتكار المعلومات باعتبار أن هذه الاخيرة مصدر قوة". ونفس النتيجة توصل اليها "روسلي" (1989) الذي يرى أن الاتصال عبارة عن سلطان، وان كل من له معلومات له سلطان. وقد سبقت الاشارة في الجانب النظري لهذا البحث، أن للاتصال التنظيمي الرسمي أهمية كبيرة خاصة عند ادخال أي تغيير داخل المنظمة، لان العمال يحاولون مقاومته بشتى الاشكال وتستطيع الادارة الحد من هذه المقاومة، كما سلف ذكره، بنشر كل المعلومات الخاصة بالتغييرات الجديدة قبل ادخالها، مما يبعث جو الثقة المتبادلة بين الادارة والعمال، وبالتالي، تضمن الادارة مشاركة العمال في هذه التغييرات. كتغيير سياسة الاجور دون مشاكل، ويمكن الاشارة في هذا الصدد

الى الدراسة التي قام بها كل من "الزامل" و "خطاب" (1981) حول الاتصالات وتوفر المعلومات حيث سألا العمال حول، اتاحة المعلومات عن احداث العمل وتطوراته، والمعرفة الرسمية باجراءات وسياسات شؤون العمال. واستنتج الباحثان نقص معرفة العاملين رسميا بماهو متبع من اجراءات وسياسات في شؤون العمال. وكذلك نقص في اتاحة المعلومات عن احداث العمل وتطوراته. ويعتبر الباحثان توفر المعلومات من ضمن حوافز العمل، ويقترح الباحثان انشاء نظام للاتصال يوفر المعلومات الضرورية للعمل، ممايزيل القلق المترتب عن نقص الاعلام ويبطل عمل الاشاعات التي تتداول بين الافراد العاملين في حالة غياب المعلومات فنهم من هنا يمكن استنتاج انه كلما توفرت المعلومات الضرورية للعمل نقصت مظاهر القلق لديهم، وبالتالي زاد تحفيزهم على أداء العمل بصورة فعالة، وفي المقابل كلما قلت المعلومات الضرورية، أدى ذلك الى احباطهم. وبالتالي، تداول الاشاعات وتفشي الفهم السيء عمايجري في المؤسسة من اجراءات وتغييرات، مما يفسر أهمية الاتصال التنظيمي الرسمي داخل المنظمة بدوره في ازالة الغموض والقلق لدى العمال، وبالتالي، تحفيزهم على مضاعفة انتاجهم وولائهم للمنظمة، وفي غيابه يصبح أي اجراء رغم أهميته صعب التطبيق ومن ذلك عملية "تعديل سياسة الأجور" التي هي موضوع هذا البحث. ومايصدق عن أهمية الاتصال التنظيمي الرسمي يصدق على أهمية القدرة الشرائية للعمال في ظل النظام الجديد للاجور. حيث يمكن الاستنتاج من خلال نتائج البند "4" أن 71,77% من العمال يؤكدون عدم مراعاة الهيكل الجديد للاجور لمتطلبات السوق وبالتالي، تتحقق الفرضية 2,1 القائلة: "علاقة المحيط الاقتصادي بالاتجاه نحو النظام"، ومن خلال المقابلات التي أجراها الباحث مع بعض العمال، اتضح أن العمال لايتصورون أية علاقة بين القدرة الشرائية وشبكة الاجور، وحسب آرائهم - فان أسعار المواد لم تتوقف عن الزيادة المذهلة، في حين هناك ثبات نسبي لاجورهم، ويكفي الرجوع الى الجانب المخصص بتطور أسعار مواد الاستهلاك في هذا البحث، للتأكد من صحة آراء وتصور العمال، حيث أنه خلال المرحلة مابين 1980 - 1981، لم تتطور الاجور كثيرا بينما لم تعرف أسعار المواد الاستقرار في تلك الفترة، والجداول رقم 6 .7 .8 .9 التي استعرضها الباحث في هذا الشأن واضحة وتؤكد ماسبق ذكره ونفس الشيء يمكن أن يقال على المرحلة مابين 1982 - 1987، حيث عرفت أسعار مواد الاستهلاك ارتفاعا يقدر ب 252 في المجموع، وفي ظروف كهذه، فان العمال يخسرون نسبة الزيادة في مواد الاستهلاك مادامت أجورهم ثابتة نسبيا وهذا بطبيعة الحال يؤثر على قدراتهم الشرائية، حيث توضح نتائج السؤال "29" أن 74,21 %

من العمال يؤكدون على أن أجورهم لاتكفي حتى لاشباع حاجاتهم الاساسية ، وهذا لعدم التوازن بين الاجور والمواد الاستهلاكية بصفة عامة ، ونقص المراقبة وعدم فعاليتها في كثير من الحالات على المواد الاستهلاكية الاساسية ، مما يؤثر سلبا على العمال بصفة عامة وذوي الدخل المحدود بصفة خاصة .وقد أكد بعض العمال من خلال المقابلات التي أجراها الباحث معهم أن هذه الظروف مسؤولة الى حد ما على ظهور السوق السوداء لان عددا كبيرا من العمال لايستطيعون مواجهة ضرورات الحياة بأجورهم - وبالتالي، يلجأون الى نشاطات أخرى - قد تكون طفيلية في بعض الحالات لتأمين مستوى معقول من المعيشة لعائلاتهم ، وهذا كله يحد من فعالية تطبيق النظام الجديد الذي طبق في ظروف اقتصادية واجتماعية صعبة ، أما عن كيفية اعادة حالة التوازن، وكيف يتصورها العمال. هل في زيادة الاجور؟ أم في انخفاض أسعار مواد الاستهلاك، فان اتجاهات العمال تميل الى تناقض وجداني، هذا ما تبينه نتائج السوال "ق" ، ومعناه أنه في كلتا الحالتين (ارتفاع الاجور أو انخفاض أسعار مواد الاستهلاك) تنقص حالة عدم التوازن بين الاجور والقدرة الشرائية ، ومن خلال المقابلات، اتضح ان عددا كبيرا من العمال لايثقون في انخفاض الاسعار وبقائها ثابتة لمدة زمنية كبيرة لان ذلك يخضع لتوفر المواد الاساسيه - خاصة دائمة ؛ لان حسب أرائهم ما ان تنتقد مادة استهلاكية ما من السوق حتى يصبح سعرها يفوق كل التقديرات، وبالتالي، فان ارتفاع الاجور أضمن لهم من العملية الاولى. ونتيجة لهذه الظروف الاقتصادية ، فان العمال غير راضين عن رواتبهم ، هذا ماتوكده نتائج البند "27"، حيث 65,55٪ عن العمال يؤيدون ذلك، وكذلك نتائج البند "39" التي تشير الى أن 67,33٪ من العمال يعتقدون أن كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان، ونفس الشيء تذهب اليه نتائج السوال "35"، حيث نسبة الموافقة على فكرة أن كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه مهما كان 47,76٪ أكثر من نسبة المعارضة 33,77٪،والجدير بالذكر، هنا ، هو أن صيغة السوال هي التي جعلت استجابات العمال تتأرجح بين الموافقة والمعارضة ، باعتبار أن البندين "35" و "39" يقيسان نفس الاتجاه الا أن صيغة البند "39" أوضح وأدق مما جعل استجابات العمال لهذا السوال أكثر دقة من استجاباتهم وعدم الرضا عن الاجر الحالي للعامل لايعني - حسب العمال - عدم الرضا عند الاجر مهما مبلغه ، اذ تشير نتائج البند "16"، أن نسبة 49,32٪ من العمال توكد ذلك،حسب أراء بعض العمال فالعامل يرضى عن أجره ، اذا كان مبلغ هذا الاخير يمكنه من تحقيق حاجاته الاساسية في حين ترى مجموعة أخرى أنه في الظروف الاقتصادية الحالية مهما يكون مبلغ الاجر، لايمكن العامل

من تحقيق كل حاجاته كالحاجة الى سكن أو الى سيارة ... الخ ...

والملاحظة أن عدم رضا الافراد مرتبط أكثر بالاجور دون غيرها من العوامل ، حيث تشير نتائج السؤال "8" أن 54،21 % من أفراد العينة يعتقدون أن المنصب الذي يشغلونه يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم وبذلك يستبعد محتوى العمل كسبب في عدم رضا العمال . والاستنتاج الذي يمكن الوصول اليه من خلال تحليل الجانب الاول من الموضوع أن للاجر أهمية بالغة حيث يعتبره العمال كأهم باعث على العمل وبالتالي فان الفرضية البديلة الثانية قد تحققت ، وتتناسب هذه النتيجة مع عدة بحوث ميدانية سبق للباحث استعراضها في الجانب المخصص لعلاقة الاجور ، بالاتجاهات من هذه البحوث ، البحث الذي قام به كل من (Centers et Cantril) حيث اعتبرا أن الدخل (الاجر) يمثل أهم عوامل الرضا وأن للدخل علاقة بمستوى طموح الفرد ، فكلما كان دخل الفرد كبيرا ، كلما كان طموحه أكبر لان الدخل يفتح المجال أمامه لتحقيق حاجات أخرى مثلما سبقت الاشارة اليه من خلال تحليل نتائج البنود (31، 32، 33، 40، 47) وعلى ضوء ذلك يمكن القول أن الفرضية البديلة الثالثة قد تحققت ، اذ أن الفرد لا يحقق مستوى مقبولا من الاشباع لمختلف الحاجات ، الا اذا كان دخله عاليا ، في حين اذا كان دخل الفرد بسيطا ، فانه قد لا يستطيع حتى اشباع الحاجات الاساسية ، نتيجة لذلك يصبح الفرد يعيش في قلق وتوتر ويختل توازنه النفسي الاجتماعي وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل اليه "ليبو" حيث وجد أن الفرد ينتابه شعور سلبي محبط اذا كان يشغل وظيفة لا تمكنه من اشباع حاجاته الاساسية وعليه فان الافراد يعطون أهمية كبيرة لاجورهم ، لانها تمكنهم من اشباع متطلبات معيشتهم ، وتلعب دورا كبيرا في اشباع الحاجات الاخرى ، التي ذكرها "ماسلو" ، وهذه المكانة الكبيرة التي يعطيها العمال للاجور وبعض النقائص التي اكتنفت القانون جعلت اتجاهات هؤلاء سلبية نحو الشبكة الاخيرة للاجور ، وبالتالي ، يمكن القول أن الفرضية البديلة الاولى قد تحققت ، لان شبكة الاجور الجديدة لم تحقق للافراد حتى اشباع حاجاتهم الاساسية نتيجة للتضخم وارتفاع أسعار مواد الاستهلاك .

والجدير بالذكر أن المحيط الاقتصادي ليس - وحده - سببا في تبني العمال اتجاهات سلبية نحو النظام الجديد ، وانما هناك عوامل أخرى أثرت على اتجاهات العمال ، وقد سبق للباحث التعرض لها وهي :

أ) - نقص الاتصال التنظيمي الرسمي ، وانعدامه في كثير من الحالات .

ب) - الترجمة السيئة لبعض نصوص تقويم الوظائف ، مما أدى الى تقويم خاطئ ، بالاضافة

الى استغلال المسؤولية لاغراض شخصية

جـ- انعدام ثقة العمال في الادارة

د- مشكلة العلاوة المكملة للدخل: فغالبية العمال الذين طبقت عليهم هذه العلاوة غير راضين باعتبار أنه لا ذنب لهم في التقويم السابق للادارة، فلماذا يدفعون - على حد تعبير أحد العمال - ثمن أخطاء غيرهم.

بالاضافة الى ذلك، فان التأخر في تطبيق نصوص القانون العام للعامل أثر على فعالية هذا الاخير، فالظروف الاقتصادية والاجتماعية لسنة 1978 تختلف عن ظروف سنة 1985، زيادة على انعدام نصوص تطبيقية مكملة تتعلق بتنظيم وتثبيت أسعار المواد الاستهلاكية عامة لانه اذا لم يكن أجر العامل متكيفا مع الظروف الاقتصادية فان ذلك يسبب - لامحالة - انعدام رضا العامل عن أجره. وتفاعل كل هذه العوامل (التي أثرت على فعالية نظام الاجور الجديد) وتبني العمال اتجاهات سلبية نحوه، أدى الى بروز عدة صراعات داخل المؤسسات منها: ضعف الانتاج كما وكيفا، التغيب... الخ وهذه عبارة عن آليات دفاعية يستخدمها الفرد للتقليل من حالة التوتر، ويذكر "بدر الدين خليل" (1985): أنه اذا فشل الفرد في تحقيق حاجاته باستمرار، فانه يلجأ الى بعض الاليات الدفاعية للتخفيض من القلق. ومن بين الآليات الدفاعية التي استخدمها العمال بعد تطبيق القانون الجديد للاجور. يمكن ذكر الانسحابات حيث تسربت نسبة مابين 10 الى 20٪ من قطاع الصناعات الثقيلة لوحدها، وكثيرا مايكون سبب الانسحاب النهائي فشل الفرد في المقاومة واعادة حالة التوازن من جديد، لعدم امتلاكه أسباب تحقيق ذلك أو لان مركزه بسيط في المنظمة لايؤهله الوقوف الند للند أمام الادارة.

بالاضافة الى استخدام نوع آخر من الانسحاب أي الانسحاب الجزئي بالتغيب ساعات أو أيام عن العمل، ولوحظت ظاهرة التغيب و التمارض في كل المؤسسات التي كانت ميدانا تطبيقيا لهذا البحث. والى جانب هذه المؤسسات، تمكن الاشارة الى أنه بلغت نسبة التغيب 3.7٪ سنة 1985 بشركة يونلغاز و 4.1٪ سنة 1986 في نفس المؤسسة (1). بالاضافة الى ذلك يستخدم العمال آلية التبرير للتخفيض من حالة عدم التوازن، وهو مانتبين من خلال المقابلات التي قام بها الباحث مع بعض العمال، الذين كثيرا ما رددوا عبارات "الحمد لله هناك أسوء حالا مني" و " ان غلاء المعيشة يؤثر في غالبية أفراد المجتمع وليس وحدي اواجه هذا المشكل" بينما يلجأ البعض الاخر الى التعويض، فالفرد الذي لم يستطيع تحقيق حاجاته -

---

(1)- هذه النسب هي الرسمية في بيانات المؤسسة التي قد تكون بعيدة كل البعد عن الحقيقة.

الاساسية ، يلجأ الى تحقيق حاجات أخرى كتعويض عنها ، وقد لاحظ الباحث استعمال هـذه الالية خاصة من طرف بعض الشباب، الذين يحاولون الانتماء مثلا الى جمعيات ونـوادي رياضية أو السفر الى الخارج كتعويض عن حاجات آساسية كالزواج مثلا، ويمكن أن يستخدم الافراد الضغط عن طريق الاضراب مثلا، كما حدث في العديد من المؤسسات الوطنية (أعـوان النظافة ، عمال البريد والمواصلات، قطاع التربية والتعليـم ...) .

خلال شهر مارس 1989 مثلا، ويرجع العمال سبب الاضراب دائما الى سوء تطبيق النظـام الجديد للاجور أو لامور أخرى تتعلق بالاجور كمنحة الضرر وغيرها ، وفي هذا الصدد تعـرض " مسعودي" " HESSAOUDI " (1989) الى التهديد الذي مارسه عمال سونلغاز علـى الادارة بتوقيف العمل وسبب التهديد - حسب كاتب المقال - يرجع الى الترجمة السيئـة لنصوص القانون العام للعامل من طرف الادارة ، حيث تدهورت الوضعية الاجتماعية والمهنيـة للعمال . وانفجار الوضع بهذا الشكل يبين أن وعود الادارة والتماطل في اتخاذ الاجـراءات أدى الى زيادة حدة الصراع، وانعدام ثقة العمل في الادارة ، وبالتالي، الانتقال الى مواجهـة المشكل مواجهة فعلية بالاضراب، وتبادل التهديدات وما الى ذلك، والملاحظ ، من خـلال مطالب العمال - أن الاجر والمنح بمختلف أنواعها ، تشكل أهم مطلب للعمال، وهذا دليـل قاطع على أهمية الاجر والحوافز المادية الاخرى بالنسبة للعامل الجزائري، وهي مرتبطـة بعدة عوامل منها خاصة تقويم المجتمع للمسائل المادية ، وفي هذا الصدد، لاحظ الباحـث ترديد العمال لبعض الامثال الشعبية التي تجسد تقويم المجتمع للماديات "الدنيا دراهـم" "الدراهم ايديروا الطريق في البحر" على سبيل المثال. وقيم ومعتقدات الجماعات حسب "زويلق" (1982) كما سبقت الاشارة اليه تنعكس على اتجاهات الافراد، لذلك فان الافراد يولـون أهمية كبيرة للمسائل المادية حتى يتكيفوا مع قيم مجتمعهم ، بالاضافة الى انسجامهم مـع الظروف الاقتصادية هذا عن الاستنتاج العام حول أهمية الاجور واتجاهات العمال نحو شبكـة الاجور الجديدة ، أما عن مشكلة نقطة "الحياد" التي وجدت في بعض أسئلة استبيان هـذا الموضوع، فانها كثيرا ما شكلت في مقاييس الاتجاهات تساؤلات عديدة عن معناها ، فهل تعني عدم ابداء الرأي أم تناقضا وجدانيا، أم شيئا آخر؟ أي هل تعبر هذه النقطة على عدم اهتمام المستجوب بالموضوع واللامبالاة ؟ أم الخوف من الاجابـة ؟

وقد شكلت هذه النقطة حسب "عشوي" (1985) عدة دراسات ميدانية خاصة في مقياس أو مكون

فلا يمكن تصور - في أي حال من الاحوال - أن استجابة الفرد تميل الى الحياد عندما يتعلق الامر بموضوع يهمه كالاجور وكيفية تحديدها مثلا. وانما قد تعني تناقضا وجدانيا، حيث يحتار المستجوب الى أين يلجأ. مثال ذلك تحليل نتائج البند "9" أو البند "15"...الخ... كما تؤثر صيغة السوال على الاجابة مثال ذلك البند "35" حيث أن صيغته كانت غير دقيقة، وبالتالي تأرجحت استجابات العمال بين الموافقة والمعارضة، لذا كانت الوجهة تميل الى "الحياد" بصفة عامة. وفي بعض البنود، فان اختلاف انتماء الافراد قد يوثر على الوجهة العامة للاتجاه ويجعلها تميل الى الحياد، مثلا نتائج البند "33" والسوال "36" ومن الممكن أن يعني الحياد خوف المستجوب من الاجابة، لان الاستبيانات والمقابلات كثيرا ماينظر اليها العمال الجزائريون - خصوصا - على أنها استنطاقا مما يجعلهم يتهربون - بشكل أو بآخر - من الاجابة الحقيقية في غالب الاحيان ولعل دراسة دلالة الفروق في اتجاهات العمال والمستخدمين نحو شبكة الاجور حسب مستويات انتماءاتهم، تمكن من معرفة فيما اذا كان سبب "الحياد" تناقضا وجدانيا أم اختلاف الانتماء، أو الخوف من الاجابة.

أرجع الى مصطفى عشوي (1985) تناول جديد لمقاييس الاتجاهات ص 43 - 52 مجلة علم النفس رقم - 1 - ديوان المطبوعات الجامعية (الجزائر)

عـرض نتائـج القسم الثانـي :

يدرس هذا الجانب دلالة الفروق بين العمال وفق المتغيرات التالية :
نوع المؤسسة ، فئة الأجور ، الجنس ، السن ، الأقدمية ، المستوى الدراسي ، المنطقة الجغرافية ، الحالة المدنية ، باستخدام "كا ^{2}" (X^2)

ويتم عرض النتائج الخاصة بهذا القسم على جزئين :
أ ـ جزء يعرض التكرارات الخاصة بكل متغير ، وقد ارتأى الباحث دمج جميـع المتغيرات في جدول واحد ، فمن خلال جدول البند الأول ، يمكن ملاحظة نتائـج التكرارات الخاصة بكل المتغيرات السالفة الذكر (السن ، الجنس ...) وذلـك للاختصار وتفادي التكرار ، وهو ما ينطبق على بقية البنود (انظر الملحق رقم 01)

ب ـ الجزء الثاني يعرض النتائج بعد تطبيق اختبار (كا ^{2}) وهنا ، يتم عـرض نتائج كل متغير على حدة ، حيث يتم تقديم النتيجة ومستوى الدلالة والحكم علـى النتيجة (أي اذا كانت هناك دلالة احصائية أم لا) .

فكلما كانت النتيجة غير دالة احصائيا ، علما دل ذلك على عدم وجود الفروق بين العمال على أساس المتغير . وكلما كانت النتيجة دالة احصائيا ، كلما بين ذلك وجود فـروق بين العمال على أساس المتغير المدروس .
وفي الحالة الأولى يعجز الباحث عن رفض الفرضية الصفرية ، وفي الحالة الثانية يرفـض الباحث الفرضية الصفرية .

أما مستوى الشك المختار فهو اما 0.01 او 0.05
حيث اذا كانت النتيجة دالة احصائيا على مستوى 0.01 فان الباحث يحتفظ بهذا المستوى ، أما اذا كان العكس ، فانه يلجأ الى مستوى أقل (0.05) .

عرض النتائج الخاصة بدلالة الفروق بين المتغيرات .

لدراسة دلالة الفروق بين المتغيرات ، استعمل الباحث كما سبقت الاشارة اليـــه اختبار كا ^{2} .

الذي معادلته : $x^2 = \frac{(noi - nei)^2}{nei}$

يعني أن $= \frac{(\text{التكرارات الملاحظة} - \text{المتوقعة})^2}{\text{التكـرارات + المتوقعـة}}$

مع استخدام في غالب الحالات تصحيح YATTES ، وذلك عندما تكون التكـرارات الملاحظـة أقل من 5 .

ومعادلة x^2 بتصحيح YATES كالتالي :

$$= \frac{(|\text{التكرارات الملاحظة} - \text{المتوقعة}| - 0,5)^2}{\text{التكـرارات + المتوقعـة}}$$

أما مستوى الدلالة المختار فهو اما 0.01 أو 0.05 حسب الحالات .

ففيما يخص مثلا متغير القطاع الوظيفي فان درجات الحرية تكون كالتالي :

درجات الحرية = (2ـ1) (5ـ1) = 4

حيث x^2 المجدولة بدرجة حرية 4 =

على مستوى 0.01 = 1303

و على مستوى 0.05 = 09.49

جدول رقم : 74 خاص بمتغير القطاع الوظيفي

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x^2 المجدولة	دالة أو غير دالة
01	للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديدة	13,64	0.01	13,3	دالة
02	تقويم الوظائف في المؤسسة كان سيئا	17,6	0.01	13,3	دالة
03	تطبيق هذا النظام لا يغير من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامة	6,6	0.05	9,49	غير دالة
04	شبكة الاجور الجديدة تراعي متطلبات السوق	5,44	0.05	9.49	غير دالة
05	انتشرت اشاعات كثيرة حول هذا النظام	10,08	0.05	9,49	غير دالة
06	النظام الجديد يحقق رضى العمال	7,48	0.05	9,49	غير دالة
07	للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف والاعمال	4,34	0.05	9,49	غير دالة
08	المنصب الذي تشغله يتماشى مع قدراتك	6,9	0.05	9,49	غير دالة
09	أنت تفضل الزيادة في الاجور بدلا من انخفاض اسعار المواد في السوق	3,51	0.05	9,49	غير دالة
10	تطبيق هذا النظام لا يغير من طريقة أداء العمال	2,6	0.05	9.49	غير دالة
11	المبلغ الذي تتقاضاه عادل	4,48	0.05	9.49	غير دالة
12	أنت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديرا من طرف الاخرين بدلا من عمل يكون فيه الاجر مرتفعا	0,71	0.05	9.49	غير دالة

جـــدول رقم : / خاص بمتغـــير القطاع الوظيفي (تابع)

رقم السؤال	محتـــوى الســـؤال	x 2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x 2 الجدولية	دالة وغير دالة
13	أنت تبذل جهدا شهريا يستحـــق الراتب الذي تحصل عليه	0,71	0.05	9,49	غير دالة
14	كل العمال و المستخدمين يبذلون جهدا حسب الرواتب المعطاة لهم شهريا	3,77	0.05	9,49	غير دالة
15	أنت تفضل عملا تحقق فيه مواهبك و قدراتك بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبير	3,56	0.05	9,49	غير دالة
16	العامل لا يرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه	12,96	0.05	9,49	دالة
17	أنت تقبل العمل دون الحصول على أي مال بشرط اشباع كل حاجاتك المادية من أكل و شرب و لبس و مسكن	4,72	0.05	9,49	غير دالة
18	يشعر الفرد بالامان عندما يتوفر لديه عمل مستقر أكثر مما اذا كان دخله عال يمكنه من الادخار لتامين المستقبل	10,12	0.05	9,49	دالة
19	أنت توافق على مبدأ تساوي الاجر مع تساوي الجهد المبذول مهما كان العمل	0,37	0.05	9,49	غير دالة
20	شبكة الاجور الجديدة لم ترضى أغلب العمال	23,62	0.01	13,3	دالة
21	شبكة الاجور الجديدة تدفع العمال للعمل أكثر	3,86	0.05	9,49	غير دالة
22	شبكة الاجور الجديدة لم تأتي بشيء جديد في ميدان تنظيم الاجور	13,49	0.01	13,3	دالة
23	العامل الجزائري كسول ولا يشتغل مهما كانت أجرته	15,32	0.01	13,3	دالة
24	العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسؤولين أكثر من راتبه	1,96	0.05	9,49	غير دالة

جدول رقم - خاص بمتغير القطاع الوظيفي (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	X^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	X^2 المجدولة	دالة أو غير دالة
25	الراتب بالنسبة للعمال الجزائريين أهم شيء في عملهم	2,06	0.05	9,49	غير دالة
26	العلاقات مع الاخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة للعمال الجزائري	5,17	0.05	9.49	غير دالة
27	أنت راضي عن راتبك	4,68	0.05	9,49	غير دالة
28	أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة أحسن	11,79	0.05	9,49	دالة
29	راتبك الشهري يكفي لاشباع حاجاتك الاساسية	2,2	0.05	9,49	غير دالة
30	أغلب العمال غير راضين عن اجورهم سواء كان ذلك قبل او بعد تطبيق النظام الجديد	7,5	0.05	9,49	غير دالة
31	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الشعور بالامن والاطمئنان	10,18	0.05	9,49	دالة
32	الاجر يحقق للعمال الحاجة الى الانتماء الى جماعة	3,47	0.05	9,49	غير دالة
33	بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة انت راضي	6,58	0.05	9,49	غير دالة
34	بمقارنة راتبك مع رواتب زملائك في نفس المؤسسة ، أنت راضي	3,68	0.05	9,49	غير دالة
35	انت لا تعتقد أن اي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	17,3	0.01	13,3	دالة
36	أغلب العمال كانوا راضين عن رواتبهم قبل تطبيق شبكة الاجور الجديدة	1,88	0.05	9,49	غير دالة

جدول رقم - خاص بمتغير القطاع الوظيفي (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	كا² الجدولية	دالة أو غير دالة
37	أغلب العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة	1,008	0.05	9.49	غير دالة
38	لا يحقق الراتب سوى الحاجات المعيشية من أكل ومشرب ولباس لا غير	1,92	0.05	9.49	غير دالة
39	كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	12	0.05	9,49	دالة
40	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الاحترام والتقدير	3,04	0.05	9,49	غير دالة
41	شبكة الاجور حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات	6,54	0.05	9,49	غير دالة
42	يحقق الراتب للعمال الحاجة لتحقيق ذاته في العمل	5,26	0.05	9,49	غير دالة

جدول رقم : ٧٤ خاص بمتغير الجنس

دالة أو غير دالة	X^2 الجدولية	مستوى الدلالة	X^2 المحسوبة	محتوى السؤال	رقم السؤال
دالة	13,3	0.01	21,09	للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديدة	01
دالة	13,3	0.01	19,12	تقويم الوظائف في المؤسسة كان سيئا	02
دالة	13,3	0.01	18,88	تطبيق هذا النظام لا يغير من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامة	03
غير دالة	9,49	0.05	7,96	شبكة الاجور الجديدة تراعي متطلبات السوق	04
دالة	13,3	0,01	21,07	انتشرت اشاعات كثيرة حول هذا النظام	05
دالة	9,49	0.05	12,9	النظام الجديد يحقق رضى العمال	06
دالة	13,3	0.01	15,52	للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف و الاعمال	07
غير دالة	9,49	0.05	4,91	المنصب الذي تشغله يتماشى مع قدراتك	08
غير دالة	9,49	0.05	1,46	أنت تفضل الزيادة في الاجور بدلا من انخفاض اسعار المواد في السوق	09
دالة	13,3	0.01	16,93	تطبيق هذا النظام لا يغير من طريقة أداء العمال	10
غير دالة	9,49	0.05	1,51	المبلغ الذي تتقاضاه عادل	11
غير دالة	9,49	0.05	2,26	أنت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديرا من طرف الاخرين بدلا من عمل يكون فيه الاجر مرتفعا	12

جـدول رقم : خاص بمتغير الجنس (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	x 2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x 2 الجدولية	دالة وغير دالة
13	أنت تبذل جهدا شهريا يستحق الراتب الذي تحصل عليه	4,03	0.05	9,49	غير دالة
14	كل العمال و المستخدمين يبذلون جهدا حسب الرواتب المعطاة لهم شهريا	3,94	0.05	9,49	غير دالة
15	أنت تفضل عملا تحقق فيه مواهبك وقدراتك بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبير	5,82	0.05	9,49	غير دالة
16	العامل لا يرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه	7,77	0.05	9,49	غير دالة
17	أنت تقبل العمل دون الحصول على أي مال بشرط اشباع كل حاجاتك المادية من أكل و شرب ولبس ومسكن	1,54	0.05	9,49	غير دالة
18	يشعر الفرد بالامان عندما يتوفر لديه عمل مستقر أكثر مما اذا كان دخله عال يمكنه من الادخار لتامين المستقبل	5,34	0.05	9.49	غير دالة
19	أنت توافق على مبدأ تساوي الاجر مع تساوي الجهد المبذول مهما كان العمل	3,69	0.05	9.49	غير دالة
20	شبكة الاجور الجديدة لم ترض أغلب العمال	0,99	0.05	9.49	غير دالة
21	شبكة الاجور الجديدة تدفع العمال للعمل أكثر	3,77	0.05	9.49	غير دالة
22	شبكة الاجور الجديدة لم تأتي بشيء جديد في ميدان تنظيم الاجور	4,11	0.05	9.49	غير دالة
23	العامل الجزائري كسول ولا يشتغل مهما كانت أجرته	2,56	0.05	9.49	غير دالة
24	العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسؤولين أكثر من راتبه	0,83	0.05	9,49	غير دالة

جدول رقم ( ) خاص بمتغير الجنس (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	كا2 المحسوبة	مستوى الدلالة	كا2 الجدولية	دالة
25	الراتب بالنسبة للعمال الجزائريين أهم شيء في عملهم	14,61	0.01	13,3	دالة
26	العلاقات مع الاخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة للعمال الجزائري	18,82	0.01	13,3	دالة
27	أنت راضي عن راتبك	9,82	0.05	9,49	دالة
28	أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة أحسن	2,38	0.05	9,49	غير دالة
29	راتبك الشهري يكفي لاشباع حاجاتك الاساسية	0,91	0.05	9,49	غير دالة
30	أغلب العمال غير راضين عن اجورهم سواء كان ذلك قبل او بعد تطبيق النظام الجديد	3,03	0.05	9,49	غير دالة
31	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الشعور بالامن والاطمئنان	1,39	0.05	9,49	غير دالة
32	الاجر يحقق للعمال الحاجة الى الانتماء الى جماعة	1,40	0.05	9,49	غير دالة
33	بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة أنت راضي	2,1	0.05	9,49	غير دالة
34	بمقارنة راتبك مع رواتب زملائك في نفس المؤسسة ، أنت راضي	4,35	0.05	9.49	غير دالة
35	أنت لا تعتقد أن اي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	1,49	0.05	9,49	غير دالة
36	أغلب العمال كانوا راضين عن رواتبهم قبل تطبيق شبكة الاجور الجديدة	0,79	0.05	9,49	غير دالة

جدول رقم ، خاص بمتغير الجنس (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x^2 الجدولية	دالة أو غير دالة
37	أغلب العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة	2,20	0.05	9,49	غير دالة
38	لا يحقق الراتب سوى الحاجات المعيشية من أكل ومشرب ولباس لا غير	2,69	0.05	9,49	غير دالة
39	كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	1,2	0.05	9,49	غير دالة
40	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الاحترام والتقدير	2,18	0.05	9,49	غير دالة
41	شبكة الاجور حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات	1,19	0.05	9,49	غير دالة
42	يحقق الراتب للعمال الحاجة لتحقيق ذاته في العمل	2,86	0.05	9,49	غير دالة

جدول رقم : 73 خاص بمتغير المستوى الدراسي

رقم السؤال	محتوى السؤال	X^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	X^2 المجدولة	دالة أو غير دالة
01	للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديدة	192,01	0.01	26,2	دالة
02	تقويم الوظائف في المؤسسة كان سيئا	137,35	0.01	26,2	دالة
03	تطبيق هذا النظام لا يغير من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامة	24,61	0.01	21,0	دالة
04	شبكة الاجور الجديدة تراعي متطلبات السوق	26,21	0.01	26,2	دالة
05	انتشرت اشاعات كثيرة حول هذا النظام	30,79	0.01	26,1	دالة
06	النظام الجديد يحقق رضى العمال	24,54	0.05	21	دالة
07	للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف و الاعمال	22,69	0.05	21,0	دالة
08	المنصب الذي تشغله يتماشى مع قدراتك	63,66	0.01	26,2	دالة
09	أنت تفضل الزيادة في الاجور بدلا من انخفاض أسعار المواد في السوق	23,92	0.05	21,0	دالة
10	تطبيق هذا النظام لا يغير من طريقة أداء العمال	44,74	0.01	26,2	دالة
11	المبلغ الذي تتقاضاه عادل	31,88	0.01	26,2	دالة
12	أنت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديرا من طرف الاخرين بدلا من عمل يكون فيه الاجر مرتفعا	57,7	0.01	26,2	دالة

جدول رقم : خاص بمتغير المستوى الدراسي (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x^2 المجدولة	دالة وغير دالة
13	أنت تبذل جهدا شهريا يستحق الراتب الذي تحصل عليه	36,4	0.01	26.2	دالة
14	كل العمال و المستخدمين يبذلون جهدا حسب الرواتب المعطاة لهم شهريا	20,92	0.05	21.0	غير دالة
15	أنت تفضل عملا تحقق فيه مواهبك و قدراتك بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبير	104,66	0.01	26.2	دالة
16	العامل لا يرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه	22,81	0.05	21.0	دالة
17	أنت تقبل العمل دون الحصول على أي مال بشرط اشباع كل حاجاتك المادية من أكل و شرب و لبس و مسكن	36,36	0.01	26.2	دالة
18	يشعر الفرد بالامان عندما يتوفر لديه عمل مستقر أكثر مما اذا كان دخله عال يمكنه من الادخار لتامين المستقبل	33,87	0.01	26.2	دالة
19	أنت توافق على مبدأ تساوي الاجر مع تساوي الجهد المبذول مهما كان العمل	3,85	0.05	21.0	غير دالة
20	شبكة الاجور الجديدة لم ترض أغلب العمال	8,80	0.05	21.0	غير دالة
21	شبكة الاجور الجديدة تدفع العمال للعمل أكثر	56,76	0.01	26.2	دالة
22	شبكة الاجور الجديدة لم تأتي بشيء جديد في ميدان تنظيم الاجور	17,49	0.05	21.0	غير دالة
23	العامل الجزائري كسول و لا يشتغل مهما كانت أجرته	23,77	0.05	21.0	دالة
24	العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسؤولين أكثر من راتبه	66,23	0.01	26.2	دالة

جدول رقم / خاص بتغيير المستوى الدراسي (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	X^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	X^2 المجدولة	دالة أو غير دالة
25	الراتب بالنسبة للعمال الجزائريين أهم شيء في عملهم	29,28	0.01	26,2	دالة
26	العلاقات مع الاخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة للعمال الجزائري	20,19	0.05	21.0	غير دالة
27	أنت راضي عن راتبك	0,83	0.05	21.0	غير دالة
28	أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة أحسن	16,24	0.05	21.0	غير دالة
29	راتبك الشهري يكفي لاشباع حاجاتك الاساسية	20,14	0.05	21.0	غير دالة
30	أغلب العمال غير راضين عن اجورهم سواء كان ذلك قبل او بعد تطبيق النظام الجديد	9,36	0.05	21.0	غير دالة
31	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الشعور بالامن والاطمئنان	17,11	0.05	21.0	غير دالة
32	الاجر يحقق للعمال الحاجة الى الانتماء الى جماعة	17,49	0.05	21.0	غير دالة
33	بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة انت راضي	21,36	0.05	21.0	دالة
34	بمقارنة راتبك مع رواتب زملائك في نفس المؤسسة ، أنت راضي	15,57	0.05	21.0	غير دالة
35	أنت لا تعتقد أن اي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	20,92	0.05	21.0	غير دالة
36	أغلب العمال كانوا راضين عن رواتبهم قبل تطبيق شبكة الاجور الجديدة	13,68	0.05	21.0	غير دالة

جدول رقم / خاص بمتغير المستوى الدراسي (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	كا2 الجدولية	دالة أو غير دالة
37	أغلب العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة	11,21	0.05	21.0	غير دالة
38	لا يحقق الراتب سوى الحاجات المعيشية من أكل ومشرب ولباس لا غير	21,46	0.05	21.0	دالة
39	كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	14,96	0.05	21.0	غير دالة
40	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الاحترام والتقدير	24,7	0.05	21.0	دالة
41	شبكة الاجور حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات	34,08	0.01	26.2	دالة
42	يحقق الراتب للعمال الحاجة لتحقيق ذاته في العمل	16,17	0.05	21.0	غير دالة

جدول رقم : 74 خاص بمتغير المنطقة الجغرافية

رقم السؤال	محتوى السؤال	X^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	X^2 المجدولة	دالة أو غير دالة
01	للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديدة	8,53	0.05	15,50	غير دالة
02	تقويم الوظائف في المؤسسة كان سيئا	3,36	0.05	15,50	غير دالة
03	تطبيق هذا النظام لا يغير من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامة	13,79	0.05	15,50	غير دالة
04	شبكة الاجور الجديدة تراعي متطلبات السوق	10,13	0.05	15,50	غير دالة
05	انتشرت اشاعات كثيرة حول هذا النظام	5,1	0.05	15,50	غير دالة
06	النظام الجديد يحقق رضى العمال	13,97	0.05	15,50	غير دالة
07	للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف و الاعمال	23,57	0.01	20,10	دالة
08	المنصب الذي تشغله حاليا :	3,47	0.05	15,50	غير دالة
09	أنت تفضل الزيادة في الاجور بدلا من انخفاض اسعار المواد في السوق	1,91	0.05	15,50	غير دالة
10	تطبيق هذا النظام لا يغير من طريقة أداء العمال	4,83	0.05	15,50	غير دالة
11	المبلغ الذي تتقاضاه عادا			[illegible]	[illegible] دالة
12	انت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديرا من طرف الاخرين بدلا من عمل يكون فيه الاجر مرتفعا	0,97	0.05	15,50	غير دالة

جدول رقم : خاص بمتغير المنطقة الجغرافية (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x^2 الجدولية	الدلالة
13	أنت تبذل جهدا شهريا يستحق الراتب الذي تحصل عليه	3,08	0.05	15,50	غير دالة
14	كل العمال و المستخدمين يبذلون جهدا حسب الرواتب المعطاة لهم شهريا	3,81	0.05	15,50	غير دالة
15	أنت تفضل عملا تحقق فيه مواهبك وقدراتك بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبير	1,83	0.05	15,50	غير دالة
16	العامل لا يرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه	4,76	0.05	15,50	غير دالة
17	أنت تقبل العمل دون الحصول على أي مال بشرط اشباع كل حاجاتك المادية من أكل و شرب ولبس و مسكن	0.42	0.05	15,50	غير دالة
18	يشعر الفرد بالامان عندما يتوفر لديه عمل مستقر أكثر مما اذا كان دخله عال يمكنه من الادخار لتامين المستقبل	3.44	0.05	15,50	غير دالة
19	أنت توافق على مبدأ تساوي الاجر مع تساوي الجهد المبذول مهما كان العمل	0.72	0.05	15,50	غير دالة
20	شبكة الاجور الجديدة لم ترض أغلب العمال	1,17	0.05	15,50	غير دالة
21	شبكة الاجور الجديدة تدفع العمال للعمل أكثر	0,53	0.05	15,50	غير دالة
22	شبكة الاجور الجديدة لم تأتي بشيء جديد في ميدان تنظيم الاجور	2,87	0.05	15,50	غير دالة
23	العامل الجزائري كسول و لا يشتغل مهما كانت أجرته	1,45	0.05	15,50	غير دالة
24	العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسؤولين أكثر من راتبه	1,58	0.05	15,50	غير دالة

جدول رقم - خاص بمتغير المنطقة الجغرافية (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	X^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	كا² المجدولة	دلالة
25	الراتب بالنسبة للعمال الجزائريين أهم شيء في عملهم	2,73	0.05	15,50	غير دالة
26	العلاقات مع الاخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة للعمال الجزائري	0.56	0.05	15,50	غير دالة
27	أنت راضي عن راتبك	3,98	0.05	15,50	غير دالة
28	أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة أحسن	3,67	0.05	15,50	غير دالة
29	راتبك الشهري يكفي لاشباع حاجاتك الاساسية	1,13	0.05	15,50	غير دالة
30	أغلب العمال غير راضين عن اجورهم سواء كان ذلك قبل او بعد تطبيق النظام الجديد	2,65	0.05	15,50	غير دالة
31	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الشعور بالأمن والاطمئنان	2,46	0.05	15,50	غير دالة
32	الاجر يحقق للعمال الحاجة الى الانتماء الى جماعة	1,53	0.05	15,50	غير دالة
33	بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة انت راضي	0,83	0.05	15,50	غير دالة
34	بمقارنة راتبك مع رواتب زملائك في نفس المؤسسة ، أنت راضي	4,05	0.05	15,50	غير دالة
35	أنت لا تعتقر أن اي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	2,79	0.05	15,50	غير دالة
36	أغلب العمال كانوا راضين عن رواتبهم قبل تطبيق شبكة الاجور الجديدة	6,45	0.05	15,50	غير دالة

جدول رقم ... خاص بتفسير ... (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	كا2 المحسوبة	مستوى الدلالة	كا2 الجدولية	دالة أو غير دالة
37	أغلب العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة	3,89	0,05	15,50	غير دالة
38	لا يحقق الراتب سوى الحاجات المعيشية من أكل ومشرب ولباس لا غير	2,38	0.05	15,50	غير دالة
39	كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	18,11	0.01	15,50	غير دالة
40	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الاحترام والتقدير	9,24	0.01	15,50	غير دالة
41	شبكة الاجور حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات	1,63	0.05	15,50	غير دالة
42	يحقق الراتب للعمال الحاجة لتحقيق ذاته في العمل	4,77	0.05	15,50	غير دالة

جـدول رقم : 75 خـاص بمتغـير فئة الأجور

رقم السؤال	محتـوى السـؤال	X^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	X^2 المجدولة	دالة أو غير دالة
01	للميال معلومات كافية حول شبكـة الاجور الجديدة	188,47	0.01	20,1	دالة
02	تقويم الوظائف في المؤسسة كان سيئا	140,99	0.01	20,1	دالة
03	تطبيق هذا النظام لا يغير مـن اتجاهات العمال نحو الاجور بصفـة عامـة	17,28	0.05	15,5	دالة
04	شبكة الاجور الجديدة تراعي متطلبات السوق	15,94	0.05	15,5	دالة
05	انتشرت اشاعات كثيرة حول هـذا النظام	15,86	0.05	15,5	دالة
06	النظام الجديد يحقق رضى العمال	26,13	0.01	20,1	دالة
07	للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف والاعمال	19,63	0.05	15,5	دالة
08	المنصب الذي تشغله يتماشى مـع قدراتك	41,83	0.01	20,1	دالة
09	أنت تفضل الزيادة في الاجور بدلا من انخفاض اسعار المواد في السوق	2,85	0.05	15,5	غير دالة
10	تطبيق هذا النظام لا يغير من طريقة أداء العمال	29,49	0.01	20,1	دالة
11	المبلغ الذي تتقاضاه عادل	40,78	0.01	20,1	دالة
12	أنت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديرا من طرف الاخرين بدلا من عمل يكون فيه الاجر مرتفعا	63,91	0.01	20,1	دالة

جدول رقم : خاص بمتغير شبكة الأجور (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x^2 المجدولة	الدلالة
13	أنت تبذل جهدا شهريا يستحق الراتب الذي تحصل عليه	31,43	0.01	20.1	دالة
14	كل العمال والمستخدمين يبذلون جهدا حسب الرواتب المعطاة لهم شهريا	9.41	0.05	15,5	غير دالة
15	أنت تفضل عملا تحقق فيه مواهبك وقدراتك بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبير	98,76	0.01	20.1	دالة
16	العامل لا يرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه	16,29	0.05	15,5	دالة
17	أنت تقبل العمل دون الحصول على أي مال بشرط اشباع كل حاجاتك المادية من أكل وشرب ولبس ومسكن	29,06	0.01	20.1	دالة
18	يشعر الفرد بالامان عندما يتوفر لديه عمل مستقر أكثر مما اذا كان دخله عال يمكنه من الادخار لتامين المستقبل	35,18	0.01	20.1	دالة
19	أنت توافق على مبدأ تساوي الاجر مع تساوي الجهد المبذول مهما كان العمل	5,45	0.05	15,5	غير دالة
20	شبكة الاجور الجديدة لم ترض أغلب العمال	7,22	0.05	15,5	غير دالة
21	شبكة الاجور الجديدة تدفع العمال للعمل أكثر	52,28	0,1	20.1	دالة
22	شبكة الاجور الجديدة لم تأتي بشيء جديد في ميدان تنظيم الاجور	13,54	00,5	15,5	غير دالة
23	العامل الجزائري كسول ولا يشتغل مهما كانت أجرته	4,61	00,5	15,5	غير دالة
24	العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسؤولين أكثر من راتبه	69,88	0.01	20.1	دالة

جدول رقم — خاص بمتغير فئة الأجور (السابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	x² المحسوبة	مستوى الدلالة	x² الجدولية	دالة / غير دالة
25	الراتب بالنسبة للعمال الجزائريين أهم شيء في عملهم	23,02	0.01	20,1	دالة
26	العلاقات مع الاخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة للعمال الجزائري	13,39	0.05	15,5	دالة
27	أنت راضي عن راتبك	5,54	0.05	15,5	غير دالة
28	أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة أحسن	6,79	0.05	15,5	غير دالة
29	راتبك الشهري يكفي لاشباع حاجاتك الاساسية	13,92	0.05	15,5	غير دالة
30	أغلب العمال غير راضين عن اجورهم سواء كان ذلك قبل او بعد تطبيق النظام الجديد	6,88	0.05	15,5	غير دالة
31	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الشعور بالامن والاطمئنان	15,49	0.05	15,5	غير دالة
32	الاجر يحقق للعمال الحاجة الى الانتماء الى جماعة	9	0.05	15,5	غير دالة
33	بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة انت راضي	12,79	0.05	15,5	غير دالة
34	بمقارنة راتبك مع رواتب زملائك في نفس المؤسسة ،أنت راضي	9,25	0.05	15,5	غير دالة
35	أنت لا تعتقد أن اي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	23,42	0.01	[illegible]	[illegible]
36	أغلب العمال كانوا راضين عن رواتبهم قبل تطبيق شبكة الاجور الجديدة	11,34	[illegible]	15,5	

جدول رقم / خاص بمتغير فئة الاجور (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x^2 الجدولية	دالة أو غير دالة
37	أغلب العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة	8,6	0.05	15,1	غير دالة
38	لا يحقق الراتب سوى الحاجات المعيشية من أكل ومشرب ولباس لا غير	13,25	0.05	15,5	غير دالة
39	كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	5,13	0.05	15,5	غير دالة
40	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الاحترام والتقدير	16,46	0.05	15,5	دالة
41	شبكة الاجور حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات	11,30	0.05	15,5	غير دالة
42	يحقق الراتب للعمال الحاجة لتحقيق ذاته في العمل	10,9	0.05	15,5	غير دالة

جدول رقم : 76 خاص بمتغير الأقدمية

رقم السؤال	محتوى السؤال	χ^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	χ^2 المجدولة	الدلالة
01	للعمال معلومات كافية حول شبكة الأجور الجديدة	23,41	0.05	26,3	
02	تقويم الوظائف في المؤسسة كان سيئا	24,36	0.05	26,3	غير دالة
03	تطبيق هذا النظام لا يغير من اتجاهات العمال نحو الأجور بصفة عامة	15,92	0.05	26,3	غير دالة
04	شبكة الأجور الجديدة تراعي متطلبات السوق	32,04	0.01	32,0	دالة
05	انتشرت اشاعات كثيرة حول هذا النظام	2,85	0.05	26,3	غير دالة
06	النظام الجديد يحقق رضى العمال	7,36	0.05	26,3	غير دالة
07	للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف والأعمال	2,16	0.05	26,3	غير دالة
08	المنصب الذي تشغله يتماشى مع قدراتك	4.56	0.05	26,3	غير دالة
09	أنت تفضل الزيادة في الأجور بدلا من انخفاض أسعار المواد في السوق	10,58	0.05	26,3	غير دالة
10	تطبيق هذا النظام لا يغير من طريقة أداء العمال	12,95	0.05	26,3	غير دالة
11	المبلغ الذي تتقاضاه عادل				
12	أنت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديرا من طرف الآخرين بدلا من عمل يكون فيه الأجر مرتفعا	[illegible],72	[illegible]	[illegible]	[illegible]

جدول رقم : ــ خاص بمتغير الأقدمية (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	χ^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	χ^2 الجدولية	دلالة
13	أنت تبذل جهدا شهريا يستحق الراتب الذي تحصل عليه	9,32	0.05	26.3	غير دالة
14	كل العمال و المستخدمين يبذلون جهدا حسب الرواتب المعطاة لهم شهريا	12,76	0.05	26.3	غير دالة
15	أنت تفضل عملا تحقق فيه مواهبك وقدراتك بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبير	15,40	0.05	26.3	غير دالة
16	العامل لا يرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه	11,88	0.05	26.3	غير دالة
17	أنت تقبل العمل دون الحصول على أي مال بشرط اشباع كل حاجاتك المادية من أكل وشرب ولبس ومسكن	3,24	0.05	26.3	غير دالة
18	يشعر الفرد بالامان عندما يتوفر لديه عمل مستقر، أكثر مما اذا كان دخله عال يمكنه من الادخار لتامين المستقبل	8,92	0.05	26.3	غير دالة
19	أنت توافق على مبدأ تساوي الاجر مع تساوي الجهد المبذول مهما كان العمل	1,24	0.05	26.3	غير دالة
20	شبكة الاجور الجديدة لم ترض أغلب العمال	10,66	0.05	26.3	غير دالة
21	شبكة الاجور الجديدة تدفع العمال للعمل أكثر	18,9	0.05	26.3	غير دالة
22	شبكة الاجور الجديدة لم تأتي بشيء جديد في ميدان تنظيم الاجور	5,34	0.05	26.3	غير دالة
23	العامل الجزائري كسول ولا يشتغل مهما كانت أجرته	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
24	العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسؤولين أكثر من راتبه	5,28	0.05	26.3	[illegible]

جدول رقم - خاص بمتغير الأقدمية (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	X^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	X^2 الجدولية	دالة
25	الراتب بالنسبة للعمال الجزائريين أهم شيء في عملهم	9,94	0.05	26,3	غير دالة
26	العلاقات مع الاخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة للعمال الجزائري	6,44	0.05	26,3	غير دالة
27	أنت راضي عن راتبك	8,41	0.05	26,3	غير دالة
28	أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة أحسن	9,97	0.05	26,3	غير دالة
29	راتبك الشهري يكفي لاشباع حاجاتك الاساسية	7,58	0.05	26,3	غير دالة
30	أغلب العمال غير راضين عن اجورهم سواء كان ذلك قبل او بعد تطبيق النظام الجديد	5,67	0.05	26,3	غير دالة
31	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الشعور بالأمن والاطمئنان	4,07	0.05	26,3	غير دالة
32	الاجر يحقق للعمال الحاجة الى الانتماء الى جماعة	2,08	0.05	26,3	غير دالة
33	بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة أنت راضي	3,57	0.05	26,3	غير دالة
34	بمقارنة راتبك مع رواتب زملائك في نفس المؤسسة ، أنت راضي	9,91	0.05	26,3	غير دالة
35	أنت لا تعتقد أن اي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	4,63	0.05	26,3	غير دالة
36	أغلب العمال كانوا راضين عن رواتبهم قبل تطبيق شبكة الاجور الجديدة	4,62	0.05	26,3	غير دالة

جدول رقم / خاص بمتغير الأقدمية (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x^2 الجدولية	دالة أو غير دالة
37	أغلب العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة	9,42	0.05	26,3	غير دالة
38	لا يحقق الراتب سوى الحاجات المعيشية من أكل ومشرب ولباس لا غير	3,63	0.05	26,3	غير دالة
39	كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	6,2	0.05	26,3	غير دالة
40	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الاحترام والتقدير	2,77	0.05	26,3	غير دالة
41	شبكة الاجور حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات	4,91	0.05	26,3	غير دالة
42	يحقق الراتب للعمال الحاجة لتحقيق ذاته في العمل	10,72	0.05	26,3	غير دالة

جـدول رقم : 77 خـاص بمتغـير الحالة العائلية

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x^2 المجدولة	دالة أو غير دالة
01	للعمال معلومات كافية حول شبكـة الأجور الجديدة	5,43	0.05	9,49	غير دالة
02	تقويم الوظائف في المؤسسة كان سيئا	8,06	0.05	9,49	غير دالة
03	تطبيق هذا النظام لا يغير مـن اتجاهات العمال نحو الاجور بصفـة عامـة	4,50	0.05	9,49	غير دالة
04	شبكة الاجور الجديدة تراعي متطلبات السوق	0,44	0.05	9,49	غير دالة
05	انتشرت اشاعات كثيرة حول هـذا النظام	1,004	0.05	9,49	غير دالة
06	النظام الجديد يحقق رضى العمال	1,01	0.05	9,49	غير دالة
07	للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف والاعمال	0.09	0.05	9,49	غير دالة
08	المنصب الذي تشغله يتماشى مـع قدراتك	0.09	0.05	9,49	غير دالة
09	أنت تفضل الزيادة في الاجور بدلا من انخفاض اسعار المواد في السوق	0,13	0.05	9,49	غير دالة
10	تطبيق هذا النظام لا يغير من طريقة أداء العمال	0,43	0.05	9,49	غير دالة
11	المبلغ الذي تتقاضاه عادل	0,46	0.05	9,49	غير دالة
12	أنت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديرا من طرف الاخرين بدلا من عمل يكون فيه الاجر مرتفعا	0,22	0.05	9,49	غير دالة

جـــدول رقم : خاص بتغيير الحالة العائلية (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x^2 المجدولة	الدلالة
13	أنت تبذل جهدا شهريا يستحق الراتب الذي تحصل عليه	0,04	0.05	9,49	غير دالة
14	كل العمال و المستخدمين يبذلون جهدا حسب الرواتب المعطاة لهم شهريا	0,18	0.05	9,49	غير دالة
15	أنت تفضل عملا تحقق فيه مواهبك و قدراتك بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبير	0,08	0.05	9,49	غير دالة
16	العامل لا يرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه	0,01	0.05	9,49	غير دالة
17	أنت تقبل العمل دون الحصول على أي مال بشرط اشباع كل حاجاتك المادية من أكل و شرب ولبس و مسكن	0,03	0.05	9,49	غير دالة
18	يشعر الفرد بالامان عندما يتوفر لديه عمل مستقر، أكثر مما اذا كان دخله عال يمكنه من الادخار لتامين المستقبل	1,44	0.05	9,49	غير دالة
19	أنت توافق على مبدأ تساوي الاجر مع تساوي الجهد المبذول مهما كان العمل	0,36	0.05	9,49	غير دالة
20	شبكة الاجور الجديدة لم ترض أغلب العمال	0,96	0.05	9,49	غير دالة
21	شبكة الاجور الجديدة تدفع العمال للعمل أكثر	0,36	0.05	9,49	غير دالة
22	شبكة الاجور الجديدة لم تأتي بشيء جديد في ميدان تنظيم الاجور	0,45	0.05	9,49	غير دالة
23	العامل الجزائري كسول و لا يشتغل مهما كانت أجرته	0,11	0.05	9,49	غير دالة
24	العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسؤولين أكثر من راتبه	0,20	0.05	9,49	غير دالة

جدول رقم — خاص بمتغير الحالة العائلية (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	X^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	كا² ج	دالة أو غير دالة
25	الراتب بالنسبة للعمال الجزائريين أهم شيء في عملهم	5,77	0.05	9,49	غير دالة
26	العلاقات مع الاخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة للعمال الجزائري	0,69	0.05	9,49	غير دالة
27	أنت راضي عن راتبك	0,66	0.05	9,49	غير دالة
28	أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة أحسن	0,43	0.05	9,49	غير دالة
29	راتبك الشهري يكفي لاشباع حاجاتك الاساسية	0,56	0.05	9,49	غير دالة
30	أغلب العمال غير راضين عن أجورهم سواء كان ذلك قبل او بعد تطبيق النظام الجديد	1,18	0.05	9,49	غير دالة
31	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الشعور بالأمن و الاطمئنان	0,60	0.05	9,49	غير دالة
32	الاجر يحقق للعمال الحاجة الى الانتماء الى جماعة	0,24	0.05	9,49	غير دالة
33	بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة انت راضي	0,35	0.05	9,49	غير دالة
34	بمقارنة راتبك مع رواتب زملائك في نفس المؤسسة ، أنت راضي	0,08	0.05	9,49	غير دالة
35	أنت لا تعتبر أن اي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	0,36	0.05	9,49	غير دالة
36	أغلب العمال كانوا راضين عن رواتبهم قبل تطبيق شبكة الاجور الجديدة	0,69	0.05	9,49	غير دالة

جدول رقم / خاص بمتغير الحالة العائلية (تابع 2)

رقم السؤال	محتـــوى الســـؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	كا2 الجدولية	دالة أو غير دالة
37	أغلب العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة	0,19	0.05	9.49	غير دالة
38	لا يحقق الراتب سوى الحاجات المعيشية من أكل ومشرب ولباس لا غير	0,16	0.05	9,49	غير دالة
39	كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	0,28	0.05	9,49	غير دالة
40	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الاحترام والتقدير	0,23	0.05	9,49	غير دالة
41	شبكة الاجور حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات	0,95	0.05	9,49	غير دالة
42	يحقق الراتب للعمال الحاجة لتحقيق ذاته في العمل	1,27	0.05	9,49	غير دالة

جدول رقم : 78 خاص بمتغير الجنس

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x^2 المجدولة	دالة أو غير دالة
01	للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديدة	19,78	0.05	26,3	غير دالة
02	تقويم الوظائف في المؤسسة كان سيئا	17,33	0.05	26,3	غير دالة
03	تطبيق هذا النظام لا يغير من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامة	12,3	0.05	26,3	غير دالة
04	شبكة الاجور الجديدة تراعي متطلبات السوق	32,15	0.01	32,0	غير دالة
05	انتشرت اشاعات كثيرة حول هذا النظام	4,38	0.05	26,3	غير دالة
06	النظام الجديد يحقق رضى العمال	5,78	0.05	26,3	غير دالة
07	للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف والاعمال	7,01	0.05	26,3	غير دالة
08	المنصب الذي تشغله يتماشى مع قدراتك	13,58	0.05	26,3	غير دالة
09	أنت تفضل الزيادة في الاجور بدلا من انخفاض أسعار المواد في السوق	18,20	0.05	26,3	غير دالة
10	تطبيق هذا النظام لا يغير من طريقة أداء العمال	12,69	0.05	26,3	غير دالة
11	المبلغ الذي تتقاضاه عادل	6,51	0.05	26,3	غير دالة
12	أنت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديرا من طرف الاخرين بدلا من عمل يكون فيه الاجر مرتفعا	19,06	0.05	26,3	غير دالة

جدول رقم : خاص بمتغير السن (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	x^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	x^2 المجدولة	دالة أو غير دالة
13	أنت تبذل جهدا شهريا يستحق الراتب الذي تحصل عليه	12,94	0.05	26.3	غير دالة
14	كل العمال و المستخدمين يبذلون جهدا حسب الرواتب المعطاة لهم شهريا	23,57	0.05	26,3	غير دالة
15	أنت تفضل عملا تحقق فيه مواهبك وقدراتك بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبير	20,38	0.05	26,3	غير دالة
16	العامل لا يرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه	17,55	0.05	26,3	غير دالة
17	أنت تقبل العمل دون الحصول على أي مال بشرط اشباع كل حاجاتك المادية من أكل وشرب ولبس ومسكن	4,36	0.05	26,3	غير دالة
18	يشعر الفرد بالامان عندما يتوفر لديه عمل مستقر أكثر مما اذا كان دخله عال يمكنه من الادخار لتامين المستقبل	6,71	0.05	26,3	غير دالة
19	أنت توافق على مبدأ تساوي الاجر مع تساوي الجهد المبذول مهما كان العمل	10,77	0.05	26,3	غير دالة
20	شبكة الاجور الجديدة لم ترض أغلب العمال	20,96	0.05	26,3	غير دالة
21	شبكة الاجور الجديدة تدفع العمال للعمل أكثر	7,93	0.05	26,3	غير دالة
22	شبكة الاجور الجديدة لم تأتي بشيء جديد في ميدان تنظيم الاجور	8,72	0.05	26,3	غير دالة
23	العامل الجزائري كسول ولا يشتغل مهما كانت أجرته	3,59	0.05	26,3	غير دالة
24	العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسؤولين أكثر من راتبه	7,12	0.05	26,3	غير دالة

جدول رقم   خاص بمتغير السن (تابع)

رقم السؤال	محتوى السؤال	χ^2 المحسوبة	مستوى الدلالة	χ^2 المجدولة	دالة وغير دالة
25	الراتب بالنسبة للعمال الجزائريين أهم شيء في عملهم	17,22	0.05	26,3	غير دالة
26	العلاقات مع الاخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة للعمال الجزائري	5,23	0.05	26,3	غير دالة
27	أنت راضي عن راتبك	9,03	0.05	26,3	غير دالة
28	أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة أحسن	9,09	0.05	26,3	غير دالة
29	راتبك الشهري يكفي لاشباع حاجاتك الأساسية	1,74	0.05	26,3	غير دالة
30	أغلب العمال غير راضين عن اجورهم سواء كان ذلك قبل او بعد تطبيق النظام الجديد	9,12	0.05	26,3	غير دالة
31	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الشعور بالامن والاطمئنان	6,03	0.05	26,3	غير دالة
32	الاجر يحقق للعمال الحاجة الى الانتماء الى جماعة	7,15	0.05	26,3	غير دالة
33	بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة انت راضي	8,38	0.05	26,3	غير دالة
34	بمقارنة راتبك مع رواتب زملائك في نفس المؤسسة ، أنت راضي	9,42	0.05	26,3	غير دالة
35	أنت لا تعتقر أن اي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	5,66	0.05	26,3	غير دالة
36	أغلب العمال كانوا راضين عن رواتبهم قبل تطبيق شبكة الاجور الجديدة	5,02	0.05	26,3	غير دالة

جدول رقم ، خاص بمتغير السن (تابع)

رقم السؤال	محتـــوى الســـؤال	2 x المحسوبة	مستوى الدلالة	2 x الجدولية	دالة أو غير دالة
37	أغلب العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة	9,82	0.05	26,3	غير دالة
38	لا يحقق الراتب سوى الحاجات المعيشية من أكل ومشرب ولباس لا غير	6,63	0.05	26,3	غير دالة
39	كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان	4,55	0.05	26,3	غير دالة
40	يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الاحترام والتقدير	1,35	0.05	26,3	غير دالة
41	شبكة الاجور حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات	3,99	0.05	26,3	غير دالة
42	يحقق الراتب للعمال الحاجة لتحقيق ذاته في العمل	4,46	0.05	26,3	غير دالة

تحليـــل الجانب الثاني من نتائج البحث

"دراسة دلالة الفروق بين المتغـيرات"

احتفظ الباحث بنفس التقسيم، الذي من خلاله حلل نتـائج الجانب الاول من البحـث - اتجاهات العمال والمستخدمين بصفة عامة نحو أهمية الاجر، واتجاهاتهم نحو النظام الجديـد للاجور.

وقد تم توزيع أسئلة الاستبيان الى بنود - من خلال الجانب الاول من نتائج البحث - كما يلي:

* الجزء الخاص بأهمية الاجر لدى العامل وينقسم الى قسمين:

أ- مكانة الاجر بالنسبة للدوافع الاخرى ويحتوي على البنود التالية: 12، 15، 17، 18، 24، 25، 26.

ب- دور الاجر في تحقيق أو عدم تحقيق الحاجات التي ذكرها "ماسلو"، ويشمل البـــنود التالية: 31، 32، 38، 40، 42.

* الجزء الخاص باتجاهات العمال نحو النظام الجديد للاجور وينقسم الى جانبين:

أ- وجهة الاتجاه لدى العمال حول النظام ويحتوي على البنود التالية: 3، 7، 10، 20، 21، 28، 30، 36، 37.

ب- عوامل تبني العمال لاتجاهات معينة ازاء النظام الاخير للاجور، ويشمل البـــنود التالية: 1، 2، 4، 5، 8، 9، 11، 13، 14، 16، 19، 22، 23، 27، 29، 33، 35، 6، 39، 41، 34.

ويقوم الباحث وفق هذه البنود بتحليل نتائج دلالة الفروق لكل متغير على حـــدة ماعدا متغيري "الحالة العائلية" و "السن" لعدم وجود فروق دالة احصائيا وفقهما (فـــي جميع بنود الاستبيان).

11- متغيرا "الحالة العائلية" و "السن":

يتضح من خلال نتائج متغير "**الحالة العائلية**" ومتغير "**السن**" أنه ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية في جميع بنود الاستبيان (على مستوى شك 0,05). وهذا يعني أن اتجاهات العمال بالمستخدمين لا تؤثر فيها متغيرات "الحالة العائلية" (أعزب أو متزوج) وكذلك "السن" (شاب أو متقدم في السن)؛ وبالتالي يعجز الباحث عن رفض الفرضية الصفرية 4 ـ 7 القائلة: " لايوجد فرق على أساس الحالة الاجتماعية" وكذلك الفرضية الصفرية 4 ـ 8 القائلة: "لايوجد فرق على أساس فئات العمر (السن)" والعجز عن رفض الفرضية قد يوقعنا في خطأ من النوع الاول (أي رفض الفرضية عندما يجب قبولها)، ولكن عجز الباحث عن رفض الفرضية الصفرية 4-7. و 4-8 لايؤثر كثيرا على الفرضية الاساسية رقم: 4 والقائلة: هناك بعض الفروق في اتجاهات العمال والمستخدمين على أساس بعض المتغيرات". ويرجع ذلك (أي عدم وجود فروق على أساس متغير الحالة الاجتماعية و**السن**) أساسا، الى أن مشكلة الاجور تؤثر على كافة العمال مهما اختلفت حالتهم العائلية أو فئة سنهم، ذلك لانهم يعيشون تحت تأثير ظروف اجتماعية واقتصادية واحدة، وقد تبين من خلال النتائج الميدانية للجزء الاول من هذا البحث، أن للاجور أهمية بالغة بالنسبة للعامل الجزائري وأن أهميتها تتعدى اشباع الحاجات الاولية، لتحقق للفرد بعض الحاجات العليا كالمركز الاجتماعي واحترام الاخرين وتقديرهم له واعالة العائلة (الابوين، الاخوة، الخ...)

فالاجر أو المسائل المادية تهم الشاب (**الاعزب**)، ورب الاسرة على حد سواء، رغم اختلاف غاية كل واحد منهما، فالشاب يطمح من خلال عمله، الى الادخار لتكوين أسرة والاستقرار النفسي الاجتماعي أو السفر... في حين رب الاسرة يطمح الى تحسين مستوى معيشة أسرته والادخار لتأمين مستقبل أبنائه. رغم أن الملاحظة العابرة قد تؤيد فكرة وجود فروق على أساس متغيري "**السن**" و "**الحالة الاجتماعية**"، الا أن الرؤية المتأنية للمجتمع والتحليل العلمي السليم والملاحظة الدقيقة تظهر العكس، وذلك لكون "**الغموض**" والخوف من المستقبل، وافتقاد أفراد المجتمع لرؤية بعيدة المدى، سببها قلة الموارد المادية لهؤلاء ـ خاصة لدى العمال والمستخدمين ـ فبقدر ما للمسائل المادية من قيمة اجتماعية ـ في المجتمع الجزائري ـ بقدر ما هي غير قادرة على توفير الحاجات الاساسية للعمال ـ في كثير من الحالات.

2- متغير المنطقة الجغرافية :

يظهر من خلال النتائج الميدانية وفق هذا المتغير، أنه ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات العمال والمستخدمين بصفة عامة، الا فيما يتعلق بسؤالين فقط وهما :

أولا: البند "7" القائل: للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف والاعمال"، حيث هناك فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0.01 وبالرجوع الى الجدول الخاص بهذا السؤال، يمكن ملاحظة أن لعمال الوسط اتجاهات سلبية أكثر حدة من غيرهم، حيث ان 60% من عمال ومستخدمي هذه المنطقة يؤكدون أنه لاثقة لهم في الهيئة المقومة للوظائف والاعمال في المؤسسات، مقابل 58,66% بالنسبة لعمال منطقة الشرق، و56% بالنسبة لعمال منطقة الغرب. فرغم أن الفرق ضئيل بين عمال المناطق الثلاث، وأن أكبر نسبة من العمال في كل منطقة ـ كما هو واضح من خلال النتائج ـ لها اتجاهات سلبية نحو الهيئة المقومة للوظائف والاعمال في المؤسسات، الا أن أكبر نسبة من هذه الاتجاهات تنحصر في منطقة الوسط، وأضعفها تقع في الغرب، وقد يرجع هذا، حسب صاحب البحث الى نسبة الاطارات الذين شاركوا في هذه الهيئات بالنسبة لكل منطقة. وعليه، يرفض الباحث الفرضية الصغرية 4 ـ 3 القائلة : "لايوجد فرق على أساس المنطقة الجغرافية"

ثانيا: البند "37" القائل: كل عامل من حقه أن لايرضى عن راتبه الحالي ـ مهما كان" حيث هناك فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، ويمكن ملاحظة اتجاهات سلبية لعمال ومستخدمي منطقة الوسط (العاصمة) أكثر من غيرهم اذ 73,33% يرون أن "كل عامل من حقه ألا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان"، مقابل 60% بالنسبة لعمال منطقة الشرق و 68,66% لعمال منطقة الغرب. وقد يكون ذلك راجعا الى درجة تأثير المحيط الاقتصادي والاجتماعي، التي تكون نسبيا أعلى الى حد ما في العاصمة، فبالرغم من أن تأثير المحيط الاقتصادي، (غلاء المعيشة) متقارب في المناطق الثلاثة الى حد كبير، لكن يبقى أن سعر بعض السلع والخدمات كالاثاث، وخدمات الصيانة.. الخ... في العاصمة يفوق الى حد ما سعرها في المناطق الاخرى وفي هذا الصدد، يشير (Hanihoum) (1990)، الى فروق في الانفاق بين بعض مناطق البلاد. حيث يظهر من خلال الدراسة التي قام بها أن انفاق عائلة متوسطة من المواد الغذائيه والحاجات الاخرى للاسره (الخدمات، الملبس..)

تقدر بـ 3980 دج شهريا في باتنة، مقابل 4250 دج في العاصمة و 3850 دج في قسنطينة .
ولعل هذه العوامل هي التي أثرت في اختلافات تقدير العمال باختلاف انتماءاتهم الجغرافية .

3- متغير الاقدمية :

يظهر من خلال تحليل نتائج هذا المتغير، أنه ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية بصفة عامة، الا فيما يخص البند "2" و "4" المتعلقين ببند "أسباب تبني العمال لاتجاهات معينة"، وعليه يرفض الباحث الفرضية الصفرية (4 ـ 4) القائلة : "لايوجد فرق على أساس الاقدمية في العمل" فبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بالبند "2" القائل: "تقويم الوظائف في المؤسسة كان سيئا"، يتضح أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,05، وتدل نتائج هذا السؤال أن للعمال ـ ذوي الاقدمية بين 31 سنة فما فوق ـ اتجاهات سلبية أكثر من غيرهم عن طريقة تقويم الوظائف والاعمال في المؤسسات بنسبة 71,87٪ مقابل 54,16٪ لفئة الاقدمية بين 3 الى 9 سنوات. ويعود ذلك لكون ذوي الاقدمية الكبيرة ـ كانوا يتوقعون تصنيفا أحسن وأدق مما آلت اليه نتائج عملية تقويم الاعمال والوظائف في المؤسسات، حيث أن أغلب عمال هذه الفئة يمتازون بخبرة واسعة في قطاعهم الوظيفي، وبالتالي كانوا يطمحون الى تصنيف يأخذ بعين الاعتبار أقدميتهم الواسعة، ولايجعلهم في نفس فئة الاجور أو فئة مقاربة ممن أقلهم خبرة وأقدمية .
وتشير نتائج البند "4" القائل: "شبكة الاجور الجديدة تراعي متطلبات السوق"، الى وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، فمن خلال ملاحظة نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال وفق متغير "الاقدمية"، يتبين أن: فئة العمال ذوي الاقدمية ـ مابين 17 الى 23 سنة" اتجاهات سلبية أكثر من غيرهم بنسبة 75,80٪ حول قضية مراعاة النظام الجديد للأجور لمتطلبات السوق، وذلك لان هذه الفئة من العمال، قد تعاني أكثر من غيرها من غلاء المعيشة وعدم مطابقة الاجور لمتطلبات السوق، بسبب كثرة المسوؤليات العائلية، وتغطية طلبات كل أفراد العائلة ـ خاصة الاولاد ـ من لبس وأكل وتعليم، وصحة..... في حين كانت نسبة الاتجاهات السلبية نحو نفس الموضوع ـ لدى فئة 31 سنة فما فوق ـ 53,62٪ فقط ويعود ذلك لتمركز أغلب اجابات هذه الفئة في نقطة الوسط "الحياد" ولايرجع ذلك حسب رأي الباحث الى تناقض وجداني، وانما لعدم فهم السؤال لدى البعض ـ خاصة ذوي المستوى التعليمي البسيط، والى مستوى دخل أو فئة أجور البعض الاخر من العمال المنتمين الى هذه

(31 سنة فمافوق) .

4ـ متغير القطـــاع الوظيفـــي:

لوحظت فروق ذات دلالة احصائية من خلال البنود التالية :

- مكانة الاجر بالنسبة للدوافع الاخرى.
- تحقيق الاجرللدوافع الاخـــرى
- وجة الاتجـــاه .
- أسباب تبني العمال لاتجاهات معينـــة .

وبالتالي، يرفض الباحث الفرضية الصفرية 4. 5،"لايوجد فرق على أساس نوع المؤسسة"

اا ـ أسباب تبني العمال لاتجاهات معينـــة :

يتبين من خلال تحليل نتائج هذا البند وفق متغير "القطاع الوظيفي" أن عمـــــــال ومستخدمي قطاع الوظيف العمومي، مركزون بدرجة أكثر من غيرهم على هذه العوامل، نقص الاعلام غلاء المعيشة ، انتشار الاشاعات ايمانا منهم ، أنها تعد فعلا الاسباب التي جعلت العمـــــــال والمستخدمين يتبنون اتجاهات سلبية حول النظام الاخير للاجور. هذا ماتؤكده نتائج البنـــــــد "1" القائل :" للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الاخيرة"، الدال على مستوى شك 0,01، ويتضح من خلال نتائج الجدول الخاص بهذا البند أن 64,44% من عمال قطاع الوظيف العمومـــــي يعتقدون العكس، مقابل 60% لدى العمال القطاع الصناعي، ونفس الشيء يمكن استنتاجـــــــــ، من نتائج البند ـ 2 ـ القائل: "تقويم الوظائف في المؤسسة كان سيئا"، حيث هناك فــــــروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01. واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا السـؤال يظهر أن 68% من عمال قطاع الوظيف العمومي يعتبرون أن تقويم الوظائف في المؤسســـــــات كان سيئا، مقابل 56% لدى عمال القطاع الصناعي.وكذلك من خلال تحليل نتائج السؤال ـ 16 ــــ القائل: " العامل لايرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه"، حيث هناك فروق ذات دلالـــــــة احصائية على مستوى شك 0,05، واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال يتبيـــــــين أن 40,44% من عمال قطاع الوظيف العمومي مقابل 28,88% من عمال القطاع الصناعـــــــي يعتقدون ذلك، وهذا نتيجة لعدة عوامل أهمها : تأثير المحيط الاقتصادي (غلاء المعيشـــــــة) انعدام المنح الفردية والجماعية في قطاع الوظيف العمومي، وبعض الامتيازات الاجتماعيـــــة

الاخرى كالتنقل والمطعم في بعض موسسات الوظيف العمومي. ويظهر أيضا من خلال تحليل نتائج البند ـ 22 ـ القائل: "شبكة الاجور الجديدة لم تأت بشيء جديد في ميدان تنظيم الاجور". حيث هناك فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01 وبالرجوع الى الجدول الخاص بهذا السوال، يتضح أن 56,88٪ من عمال قطاع الوظيف العمومي، يعتقدون ذلك مقابل 48,88٪ من عمال القطاع الصناعي، وتشير أيضا نتائج البند ـ 23 ـ القائل: "العامل الجزائري كسول ولايشتغل مهما كانت أجرته". الى وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01. وبتحليل نتائج الجدول الخاص بهذا البند، يتضح أن 30,22٪ من عمال قطاع الوظيف العمومي يعتقدون ذلك، مقابل 16,44٪ بالنسبة لعمال القطاع الصناعي، ويرجع ذلك الى عدة عوامل منها :

أن عمال القطاع الصناعي يعتقدون انهم يبذلون جهودا كبيرة في الانتاج، وان سبب نقص الانتاج كما وكيفا، انما يرجع أكثر الى سوء التنظيم، ونقص تحفيز العمال.

أما عمال قطاع الوظيف العمومي، فان طبيعة عملهم، تجعلهم يعتقدون أن العمال المستخدمين لايبذلون جهودا كافية، لانهم كثيرا مايصطدمون بهاجس البيروقراطية وعراقيلها المختلفة مما يجعلهم بعد فترة من العمل، لايبالون بعملهم، وتنقص دافعيتهم مادامت حرية التصرف والعمل محدودة لديهم. ويرى الباحث أن المشكلة أساسا قضية تنظيم وتنسيق بين مختلف الهيئات سواء في قطاع الوظيف العمومي أو القطاع الصناعي للمجدين في عملهم والعقوبات بالنسبة للمماطلين والمضيعين للوقت والجهد...

أما فيما يتعلق بالبند ـ 5 ـ القائل: "انتشرت اشاعات كثيرة حول النظام"، فهناك كذلك فروقا ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,05، واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بالبند يمكن ملاحظة أن 72,44٪ من عمال القطاع الصناعي يعتقدون ذلك، مقابل 71,11٪ من عمال قطاع الوظيف العمومي. ورغم أن الفرق ضئيل كما يبدو، الا أنه يمكن أن يكون راجعا أساسا الى صغر حجم موسسات قطاع الوظيف العمومي التي شكلت ميدانا تطبيقيا لهذا البحث بالمقارنة مع موسسات القطاع الصناعي، حيث حجم الموسسة، يوثر في انتشار ونقل الاشاعات فكلما زاد الحجم (عدد العمال) كلما أدى ذلك الى تكوين عدد من الجماعات اللارسمية، تتبادل فيما بينها المعلومات والاراء وما الى ذلك، وتكون هذه الجماعات في الغالب حقلا خصبا لتوليد ونشر الاشاعات في الموسسة، خاصة، في غياب الاتصال التنظيمي الرسمي. وتشير نتائج

كل من البند " 35" القائل : أننا لا نعتقد أن أي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان " . والبند " 39" القائل : " كل عامل من حقه ألا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان" أيضا الى وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0،01 بالنسبة للسؤال " 35" وعلى مستوى شك 0،05 بالنسبة للسؤال " 39" . بالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بالبند " 35" ، يظهر أن 56 ٪ من عمال القطاع الصناعي ، مقابل 39،55 ٪ من عمال قطاع الوظيف العمومي يعتقدون ذلك ، ونفس الشيء بالنسبة للسؤال " 39" ، حيث تشير نتائجه أن 73،77 ٪ من عمال القطاع الصناعي ، مقابل 60،88 ٪ من عمال قطاع الوظيف العمومي يعتقدون أن "كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان" ، ويرجع ذلك لكون عمال قطاع الوظيف العمومي يعتقدون أن أجور عمال القطاع الصناعي أحسن من أجورهم بحكم توفر علاوات وامتيازات اجتماعية في القطاع الصناعي ، غير موجود بقطاع الوظيف العمومي ، وبالتالي فالمفروض أن عمال القطاع الصناعي يكونون راضين عن أجورهم بالمقارنة معهم (عمال قطاع الوظيف العمومي) .

ب) – مكانة الاجر بالنسبة للدوافع الاخرى :

يظهر من خلال تحليل نتائج هذا البند وفق متغير "القطاع الوظيفي" أنه ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية ، الا من خلال سؤال واحد ، (البند " – 18" الدال على مستوى شك 0،05 القائل : "يشعر الفرد بالامكان عندما يتوفر لديه عمل مستقر أكثر مما اذا دخله عال يمكنه من الادخار لتأمين المستقبل " ، وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا البند يظهر أن 73،71 ٪ من عمال قطاع الوظيف العمومي مقابل 60،88 ٪ من عمال قطاع الصناعي يعتقدون ذلك ، ويرجع ذلك أساسا ، لكون عمال القطاع الصناعي (عمال التحكم خاصة) يعتبرون عملهم في المؤسسات الصناعية العمومية كمرحلة مؤقتة تؤهلهم بعد ذلك لفتح ورشة أو العمل في القطاع الخاص ، حيث الاجور ، غالبا ، ما تكون أعلى بكثير من أجور القطاع الصناعي العمومي .

ج) – تحقيق الاجر للدوافع الاخرى

يبدو – أيضا – من تحليل نتائج أسئلة هذا البند ، أنه ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية ، الا من خلال البند " 31" القائل ٪ " يحقق الاجر للعامل الحاجة الى الشعور بالامن والاطمئنان " حيث ، هناك فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0،05

وتشير نتائج الجدول الخاص بهذا البند أن 78،22 ٪ من مستخدمي قطاع الوظيف العمومي مقابل 77،77 ٪ من عمال القطاع الصناعي يعتقدون ذلك ورغم أن الفرق بينهما ضئيل ، الا أنه

قد يرجع الى أهمية الاجر واستقرار العمل بالنسبة لعمال قطاع الوظيف العمومي، خلافا لبعض فئات القطاع الصناعي الذين يطمحون ويتطلعون الى حاجات أخرى كفتح ورشة بالنسبة لبعض عمال التحكم مثلا.

دا- وجهة الاتجاه :

تفيد عملية تحليل بنود هذا الجانب، أنه ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية الا من خلال البنود "20"، اذ الملاحظ من خلال البند "2"، القائل: "شبكة الاجور الجديدة لم ترضي أغلب العمال"، أن هناك فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا البند يتبين أن 75,11٪ من عمال قطاع الوظيف العمومي مقابل 68,44٪ من عمال القطاع الصناعي يعتقدون ذلك، ويرجع هذا الاختلاف، لكون عمال ومستخدمي قطاع الوظيف العمومي ظلوا ينتظرون - أكثر من غيرهم - تسوية لوضعية أجورهم من خلال الشبكة الاخيرة للاجور، الا أن ذلك لم يتحقق، وبقيت الفوارق في الاجور بينهم وبين عمال القطاع الصناعي سائدة. لذا فان اتجاهاتهم كانت أكثر سلبية من غيرهم، ومن خلال البند "28" القائل: "أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم بعد تطبيق شبكة الاجور أحسن" يظهر أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,05، حيث تشير نتائج الجدول الخاص بهذا السوال أن 55,11٪ من عمال قطاع الوظيف العمومي يعتبرون هذا التحسن مقابل 48,44٪ من عمال القطاع الصناعي. ويرجع ذلك لكون عمال القطاع الصناعي قد خسروا بعض الامتيازات من جراء تطبيق القانون الجديد للاجور كبعض المنح والتصنيفات الخاصة، في حين كان عمال قطاع الوظيف العمومي يطمحون الى شبكة وطنية للاجور تنصفهم من الفوارق التي كانوا يعانون منها سابقا. فبالرغم من أن عمال قطاع الوظيف العمومي غير راضين حاليا عن الشبكة الوطنية للاجور، الا أنهم يعتبرون أن أجورهم حاليا أحسن من السابق.

5- متغير الجنس (ذكر/ أنثى):

دلت النتائج، وفق هذا المتغير، الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في بنود ثلاثة هي: أسباب تبني العمال لاتجاهات معينة، وجهة الاتجاه نحو النظام، وبند مكانة الاجر بالنسبة للدوافع الاخرى، وعليه يرفض الباحث الفرضية الصفرية: 1,4 القائلة: "لايوجد فرق بين الذكور والاناث"

أ ـ الجزء الخاص بأسباب تبني العمل لاتجاهات معينة :

تدل نتائج البند ـ 1 ـ الى وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، وبالرجوع الى الجدول الخاص بهذا البند يظهر أن 75,90٪ من النساء (الاناث) يعتقدون أنه "ليست للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديدة"، مقابل نسبة 54,92 ٪ لدى الرجال (الذكور)، ويرجع ذلك لسببين: أولهما : نسبة الاطارات والمشاركين في اعداد تقويم الوظائف بالموسسات، بالنسبة للجنسين، حيث الملاحظ أن عدد الرجال يفوق بكثير عدد النساء في جميع الموسسات التي شكلت اطارا تطبيقيا لهذا البحث. وثانيهما : درجة وكمية المعلومات التي يرضى بها كل طرف، فالملاحظ من خلال الزيارات الميدانية والمقابلات التي أجراها الباحث، أن النساء أكثر الحاحا في طلب المعلومات الرسمية من الرجال، أما عن انتشار الاشاعات نتيجة لنقص الاتصال التنظيمي الرسمي، فان النتائج تدل، كذلك الى وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بالبند ـ 5 ـ القائل: "انتشرت اشاعات كثيرة حول هذا النظام"، يتبين أن 76,40٪ من الرجال يوكدون على ذلك مقابل 63,85٪ من النساء، وهذا لايرجع لكون الاناث، لايشاركن في عمليات ترويج الاشاعات ونقلها، وانما اجابتهن تتأثر بوضعيتهن داخل الموسسات (من حيث العدد والمكانة، ومن حيث نظرة العمال لهن في كثير من الموسسات)بالاضافة الى تخوفهن من عقوبات الادارة وما الى ذلك... وعليه يفضلن عدم الادلاء بمثل هذه الاتجاهات، خاصة بالنسبة للعاملات البسيطات.

أما فيما يتعلق بالبند ـ 2 ـ القائل: "تقويم الوظائف في الموسسة كان سيئا"، الدال على مستوى شك 0,01 ، واستنادا الى الجدول الخاص بهذا السوال، يتبين أن للرجال اتجاهات سلبية أكثر من النساء بنسبة 67,95٪ ، مقابل 51,80٪ لدى النساء.

ويرجع ذلك ، الى درجة تأثير شبكة الاجور على الجنسين، حيث تأثيرها يكون أكبر على الرجال بحكم المعتقدات الاجتماعية والقيم الثقافية التي تلزم أكثر "الرجال" من ناحية توفير أسباب المعيشة للاسرة ونفس الشيء توكده نتائج البند ـ 6 ـ و 27 ،حيث دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة للبندين على مستوىشك 0,05، وبالرجوع الى نتائج البند ـ 6 ـ القائل: "النظام الجديد يحقق رضا العمال"، يتبين أن نسبة 64,78٪ من الرجال يعتقدون أن النظام الجديد لم يحقق رضا العمال، مقابل 51,80٪ بالنسبة للنساء في حين

تشير نتائج البند ـ 27 ـ "أنت راض عن راتبك"، أن 69,01٪ من الرجال غير راضين عن رواتبهم، مقابل 59,63٪ لدى النساء.

ب ـ وجهة الاتجاه نحو النظام:

يتضح من خلال تحليل البند ـ 3 ـ القائل: "تطبيق هذا النظام لايغير من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامة" أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، ويشير الجدول الخاص بهذا السؤال، أن نسبة الاتجاهات السلبية أكثر لدى الرجال 56,33٪ بالمقارنة مع النساء 50,60٪.

وتشير كذلك نتائج البند ـ 7 ـ القائل: "للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف والاعمال"، حيث هناك فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، وبالرجوع الى الجدول الخاص بهذا البند يتبين أن 60,84٪ من النساء يعتبرون أنه ليست للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف والاعمال، مقابل 56,69٪ بالنسبة للرجال، ويرجع ذلك كما أسلفنا ذكره من خلال تحليل نتائج السؤال ـ 1 ـ وفق نفس المتغير "الجنس"، الى نسبة المشاركين في هذه الهيئة في المؤسسات من الجنسين. اذ تفيد المعطيات أن عدد الاطارات "رجال" أكثر بكثير من عدد النساء، "اطارات" في المؤسسات التي شكلت ميدانا تطبيقيا لهذا البحث. ونفس الشيء يمكن استنتاجه، من خلال تحليل نتائج البند ـ 10 ـ القائل: "تطبيق هذا النظام لايغير من طريقة أداء العمال" الدال على مستوى شك 0,01، حيث 52,40٪ من النساء يعتقدون ذلك مقابل 52,11٪ بالنسبة للذكور، والجدير بالذكر هنا، هو أن عددا من الاجابات تمركزت حول نقطة الوسط (الحياد)، وقد يرجع ذلك لعدم وضوح السؤال بصفة دقيقة لدى المستجوبين خاصة ذوي المستوى الدراسي البسيط.

جـ ـ مكانة الاجر بالنسبة للدوافع الاخرى:

تشير نتائج هذا الجانب، أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية من خلال البندين 25 و 26 فقط، حيث يظهر من خلال البند ـ 25 ـ القائل، الراتب بالنسبة للعمال الجزائريين أهم شيء في عملهم"، والدال على مستوى شك 0,01، أن الاناث أكثر موافقة على هذا الاتجاه من الذكور، بنسبة 83,73٪، مقابل 69,36٪، ويرجع ذلك الى تأثير الظروف الاقتصادية والقيم الاجتماعية، فبالرغم من أن القيم الاجتماعية والثقافية الجزائرية تلزم أكثر الذكور

فيمايتعلق بتوفير أسباب المعيشة، الا أن هناك بعض الظواهر الاجتماعية ـ الجديدة الـى حد ما ـ جعلت "الاناث" يعطين قيمة كبيرة للمسائل المادية ومن هذه الظواهر: تجهيز الفتاة العازبة لنفسها في بعض العائلات، انفاقهن الكبير على اللباس ولوازم الزينة وما الى ذلك ...

أما فيما يتعلق بالبند ـ 26 ـ القائل: "العلاقات مع الاخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة للعامل الجزائري"، والدال على مستوى شك 0,01، حيث تشير نتائج الجدول الخاص بهذا السوال أن: 61,26٪ من الذكور يعارضون ذلك مقابل 59,63٪ لدى الاناث. ويرجع ذلك الى الاهمية النسبية للعلاقات مع الاخرين بالنسبة لبعض الاناث مقارنة مع الذكور فرغم أهمية الاجور بالنسبة الاناث، كما سبقت الاشارة اليه. الا أنهن يتجهن الى تمجيد العلاقات الانسانية وانشاء جو عائلي ثان في ميدان العمل ـ يخفف عليهن المضايقات داخل ميدان العمل، وما الى ذلك من الامور السلبية حسب تصريح بعض العاملات؛ أما بالنسبة للذكور فأهمية العلاقات مع الاخرين تبقى ثانوية بالمقارنة مع الاجور وذلك لكونهم، يطمحون أكثر الى تحسين مستوى معيشتهم لمواجهة متطلبات العائلة، ثم ان فرص ربط علاقات انسانية بالنسبة للذكور خارج مقر العمل أكثر بالمقارنة مع الانـاث.

6ـ متغير فئة الاجـور:

يظهر من خلال تحليل بنود الاستبيان وفق هذا المتغير أن هناك عدة فروق ذات دلالة احصائية، وبالتالي يرفض الباحث الفرضية الصفرية (4 ـ 2) القائلة: "لايوجد فرق على أساس فئة الاجور"، ويعرض الباحث، فيما يلي: البنود التي ظهرت من خلالها فروق ذات دلالة احصائية:

أ ـ القسم الخاص بمكانة الاجر بالنسبة للدوافع الاخرى:

تبين نتائج أسئلة هذا البند أن عمال فئة التحكم والتنفيذ يركزون على أهمية الاجور أكثر من الاطارات، ويرجع ذلك للفارق في الاجور بين الاطارات وباقي الفئات الاخرى من العمال، اذ تشير نتائج البند ـ 12 ـ القائل: "أنت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديرا من طرف الاخرين، بدلا من عمل يكون فيه الاجر مرتفعا". الدالة على مستوى شك 0,01 واستنادا الى نتائج هذا الجدول، يظهر أن 87,33٪ من الاطارات يفضلون ذلك، مقابل 58٪ لـدى

عمال التحكم و 52,66٪ بالنسبة لعمال التنفيذ. ونفس الشيء بالنسبة للبند ـ 15 ـ القائـــل: أنت تفضل عملا تحقق فيه مواهبك وقدراتك، بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبير" الدال علـــى مستوى شك 0,01 واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يمكن ملاحظة أن 87,33 ٪ من الاطارات يفضلون ذلك، مقابل 38٪ فقط بالنسبة لعمال التحكم و 40٪ بالنسبة لعمـــال التنفيذ، وذلك لاختلاف طموح الاطارات بالمقارنة مع الفئات الاخرى، اذ بحكم وظيفتهم ومستواهم الدراسي يتطلعون أكثر من غيرهم الى الحاجات العليا كتحقيق الذات، والعلاقات مع الآخرين وغيرها... الشيء الذي تؤكده، أيضا، نتائج البنود: 24، 25، 26، حيث تشير نتائج البنـــد 24 القائل: "العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسؤولين أكثر من راتبه"، الى وجـــود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01 واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهـــذا البند يمكن ملاحظة أن 74,66٪ من عمال التنفيذ يرون العكس، مقابل 54٪ بالنسبة لعمـــال التحكم و 36,66٪ فقط بالنسبة للاطارات، الذين يركزون أكثر من غيرهم على العلاقـــات الحسنة مع المسؤولين، الشيء الذي يمكنه ـ حسب أحد الاطارات، من مساعدة الاطارات في تحقيق حاجات عليا أخرى كالترقية وتحقيق الذات في العمل... في حين يركز عمال التنفيذ أكثـــر على الأجر باعتباره الوسيلة الوحيدة لاشباع حاجاتهم الاساسية.

ونفس الشيء يمكن استنتاجه، كذلك، من خلال نتائج البند ـ 26 ـ القائل: "العلاقات مع الآخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة للعامل الجزائري"، الدال على مستوى شك 0,05، وبالرجـــوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا البند، يتبين أن 65,33٪ من عمال التنفيذ يفضلون الراتـــب على العلاقات مع الاخرين، مقابل 60,66٪ بالنسبة لعمال التحكم و 56٪ فقط لدى الاطـــارات وهذه النتائج تتوافق مع نتائج بعض الدراسات العالمية كدراسة كل من " L.R SAYS & G. STRAUSS" (1967)، والتي من نتائجها أن ذوي الياقات الزرقاء (عمال الفئات الدنيـــا) أكدوا على حاجات الضمان والانتماء، في حين أكد ذوي الياقات البيضاء (الاطارات) علـــى حاجات الاهمية وتحقيق الذات، ودراسة " C. ARGYRIS " (1962)، التي مـــن نتائجها أن ذوي الياقات الزرقاء، أعطوا أهمية كبيرة لضمان العمل وشروطه الجيدة والاجـــور العالية، وهذه من الحاجات الدنيا في نظرية "ماسلو". أما بالنسبة للبند ـ 25 ـ القائـــل: "الراتب بالنسبة للعمال الجزائريين أهم شيء في عملهم"، فان هناك فروقا ذات دلالـــة احصائية على مستوى شك 0,01 واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا البند، يمكن استنتـــاج أن 85,33٪ من عمال التنفيذ، يعتقدون ذلك، مقابل 77,33٪ بالنسبة لعمال التحكـــم

و 61,33% لدى الاطارات، والجدير بالذكر هنا، هو أنه اذا كان عمال التنفيذ، وكذا عمال التحكم يميلون الى اعتبار الاجر أهم باعث على العمل فان ذلك أمرا طبيعيا نتيجة لعدة اعتبارات أهمها: قيمة الاجور التي تتقاضاها هذه الفئات، غلاء المعيشة..."،
فان نسبة الاطارات تطرح اشكالا. اذ من خلال هذا الجدول، يتبين أن أكثر من نصف "الاطارات" 61,33% يميلون، كذلك الى اعتبار الاجر كأهم باعث على العمل، وبالمقارنة مع نتائج أسئلة أخرى كنتيجة السؤال - 26 - مثلا، يظهر أن هناك تناقضا وجدانيا لدى نسبة كبيرة من الاطارات فمن جهة يتطلعون الى حاجات عليا كتحقيق الذات وغيرها من الحاجات العليا الاخرى، ومن ناحية أخرى، يميلون كغيرهم من العمال الى اعتبار الاجر كأهم باعث على العمل. وسبب هذا التناقض "هيكل" و"دور" الاطارات في الموسسات، الذي يجعلهم يميلون الى الاختلاف مع الفئات الدنيا وبالتالي، التطلع الى الحاجات العليا ويغذي هذا الطموح: مستواهم الدراسي، ونظرة الاخرين لهم - خاصة عمال الدنيا: بالموسسات، ومن ناحية أخرى فان غلاء المعيشة والتضخيم، تجعل من أجور هولاء (الاطارات) لاتسمح لهم بتحقيق الحاجات العليا، كما هو الشأن بالنسبة للاطارات في الدول المتقدمة، أو كما أشارت اليه عدة دراسات سبق للباحث التعرض اليها، كدراسة » STRAUSS & C. ARGYL وغيرهما. بالاضافة الى كل هذا، فان المحيط الاجتماعي الجزائري كثيرا مايتجه الى اعطاء قيمة كبير للمسائل المادية، الشيء الذي تعرض اليه الباحث من خلال تحليل القسم الاول من نتائج هذا البحث، فكل هذه العوامل تجعل الاطار الجزائري يعيش تناقضا وجدانيا بين أهمية قيمتين: قيمة مادية وقيمة معنوية)، ونتيجة لعدم اشباع كاف للحاجات الاساسية لدى بعض الاطارات، فانهم يلجأون الى اعتبار الاجر كأهم باعث على العمل.
وتشير نتائج البند - 18 - القائل: "يشعر الفرد بالامان عندما يتوضح لديه عمل مستقر، أكثر مما اذا كان دخله عال يمكنه من الادخار لتأمين المستقبل"، الى وجود كذلك فروق ذات دلالة احصائية على مستوي شك 0,01، وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا البند يتبين أن 70,66% من عمال التحكم يفضلون العمل المستقر على الدخل العالي مقابل 66,66% لدى عمال التنفيذ و 64,16% لدى الاطارات، والشيء الملاحظ من خلال هذه النسب، أن فئة الاطارات أقل تفضيلا للعمل المستقر بالمقارنة مع الدخل العالي، ويرجع ذلك لكون بعض الاطارات يطمحون دائما الى تحسين مستوى معيشتهم وتحقيق حاجات عليا أخرى ونتيجة للمستوى الدراسي العالي

والتأهيل الكبير لدى البعض منهم، فانهم بالتالي يميلون -دائما- الى البحث عن فرص عمل ملائمة تمكنهم من تحقيق كل الحاجات التي يطمحون اليها، خاصة تحقيق الذات والاجر العالي الذي يمكنهم من التفرغ الى أمور وحاجات تتلاءم ومستواهم التعليمي كالبحث والمطالعة أما البند - 17 - القائل: "أنت تقبل العمل دون الحصول على أي مال، بشرط اشباع كل حاجاتك المادية من أكل وشرب ولبس ومسكن" فيشير، أيضا، الى وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يمكن ملاحظة أن 34,66٪ من عمال التنفيذ يقبلون ذلك، مقابل 29,33٪ بالنسبة لعمال التحكم، و26٪ فقط بالنسبة للأطارات. ويرجع ذلك لتأثير المحيط الاقتصادي أكثر على عمال التنفيذ ذوي الدخل المحدود وعليه، فان البعض منهم يفضلون تلبية كل حاجاتهم المادية وعدم تقاضي أي شيء نتيجة لان الاجر المدفوع لهم، لايمكنهم من اشباع كل حاجاتهم الاساسية، والشيء الملاحظ ذلك، أن أغلب اجابات العمال باختلاف مستويات انتماءاتهم الوظيفية، تميل الى اتجاهات سلبية حول هذه الفكرة، لان تطبيقها، كما سبقت الاشارة اليه من خلال تحليل القسم الاول من نتائج هذا البحث، يجعل العامل لايختلف كثيرا على "الحيوان الاليف" الذي يؤمن له صاحبه المأكل والمشرب، مقابل خدماته، وبدرجة أقل حالة العبيد قديما، والفرد بطبيعته، ومهما كانت ظروفه، لايرغب في هذه الوضعية مهما كان

ب- دور الاجر في تحقيق الحاجات الاخرى التي ذكرها (ماسلو):

يظهر من خلال تحليل البند، أنه ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية في أغلب الاسئلة الخاصة بهذا البند، ماعدا نتيجة السؤال - 40 - القائل: أيحقق الراتب للعامل الحاجة الى الاحترام والتقدير"

التي يظهر من خلالها، أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,05، واستنادا الى نتائج الجدول الخاص لهذا السؤال يتبين أن 37,33٪ من عمال التنفيذ يعتقدون ذلك مقابل64,66٪ بالنسبة لعمال التحكم و 68٪ بالنسبة للاطارات.

يظهر من خلال هذه النسب أن الاختلاف بين الفئات، ليس في وجهة الاتجاه - سلبية أو ايجابية- نحو تحقيق الاجر للحاجة الى الاحترام والتقدير، وانما يكمن الاختلاف في شدة الموافقة على هذا الاتجاه اذ الملاحظ أن عمال التنفيذ يعتقدون أكثر من غيرهم، أن أهمية الراتب تجعله يحقق للعامل الحاجة والاحترام والتقدير، وقد يعود ذلك لاهمية القصوى التي يعطيها، عمال

التنفيذ، لاجورهم فالأجور مصدر احباط بالنسبة لهم وذلك لكون ضالة مايتقاضونه بالنسبة للمحيط الاقتصادي (غلاء المعيشة) وللمحيط الاجتماعي (قيمة المسائل المادية في المجتمع).

ج- الجانب الخاص بوجهة الاتجـاه نحو النظـام:

يظهر من خلال تحليل أسئلة هذا البند، ان هناك فروقا ذات دلالة احصائية من خلال البنود 3، 7، 10، 21.

فتحليل البند - 3 - القائل: "تطبيق هذا النظام لايغير من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامة"، يبين أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية، على مستوى شك 0,05، حيث تشير نتائج الجدول الخاص بهذا البند: أن 62,66٪ من عمال التنفيذ يرون ذلك، مقابل 56,66٪ بالنسبة لعمال التحكم، و 43,33٪ فقط من الاطارات، ويرجع ذلك لكون العمال - وخاصة الفئات الدنيا - كانوا يعلقون آمالا كبيرة على شبكة الاجور الاخيرة ، الا أن تطبيقها لم يغير الشيء الكبير من وضعيتهم، مما زاد من استيائهم من هذه الشبكة واعتقادهم، أنه ليس بامكانها، أن تجعل العمال يغيرون ايجابيا اتجاهاتهم نحو الاجور، ونفس الشيء يمكن ملاحظته من خلال نتائج البند - 10 - القائل: "تطبيق هذا النظام لايغير من طريقة أداء العمال"، حيث أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال يظهر أن 56,66٪ من الاطارات يعتقدون ذلك، مقابل 50٪ لكل من عمال التنفيذ والتحكم، ويرجع ذلك لكون الاطارات قد لاحظوا بعد تطبيق النظام الاخير للاجور، أن أداء العمال لم يتغير في حين يؤكد بعض عمال التنفيذ والتحكم، أنه تغير الى الاسوء في بعض الحالات حسب أقوالهم. تسبب تطبيق هذا النظام في احباطات كثيرة لدى العمال، مما جعل آدائهم ينخفض كما ونوعا. هذا ما تؤكده نتائج البند "21"، القائل: "شبكة الاجور الجديدة، تدفع العمال للعمل أكثر". حيث وجدت فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، وتبين نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال أن: 78,66٪ من عمال التنفيذ يرفضون ذلك، مقابل 60٪ من عمال التحكم وفقط 52٪ من الاطارات، ويرجع ذلك لكون الشبكة الاخيرة للاجور لم تحقق رضا العمال بصفة عامة، وعمال التنفيذ بصفة خاصة، لتأثرهم أكثر من غيرهم بمشكلة الاجور نتيجة لعدم ملاءمتها لنظام الاسعار في البلاد، مما يجعل العمال غير راضين عن أجورهم وعن النظام الجديد للاجور، ذلك ماتشير اليه نتيجة البند - 7 - القائل: "النظام الجديد يحقق رضا العمال" حيث وجدت فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، واستنادا

الى نتائج هذا الجدول،يظهر أن 66,33% من عمال التنفيذ يعارضون ذلك، مقابل 60% من عمال التحكم و 49,33% فقط من الاطارات، وهذه الاختلافات ترجع الى درجة تأثير المحيط الاقتصادي (غلاء المعيشية) على العمال باختلاف مستويات انتماءاتهم الوظيفية، حيث تأثير المحيط الاقتصادي يكون - بطبيعة الحال - أكبر نسبيا على الفئات الدنيا، نتيجة لدخلها المحدود..

د- أسباب تبني العمال لاتجاهات معينة :

تشير نتائج تحليل هذا البند، أن هناك عدة فروق ذات دلالة احصائية، حيث تشير نتائج البند - 1 - القائل: "للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديدة"، الدال في مستوى شك 0,01، أن 66,66% من الاطارات يعتقدون أن للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديدة مقابل 5,33% من عمال التحكم، و6,66% من عمال التنفيذ. وذلك لان الاطارات بحكم مراكزهم، يصيلون الى أغلب المعلومات المتوفرة في المؤسسة، لكن في كثير من الحالات لايقومون بنشر المعلومات الضرورية للعمال، لان الاعلام عبارة عن مصدر للقوة، كما سبقت الاشارة اليه، من خلال الجانب النظري للبحث، وفي غياب الاتصال التنظيمي الرسمي، يفسح المجال أمام ترويج الاشاعات، هذا ماتشير اليه نتيجة البند - 5 - الدال في مستوى شك 0,05 والقائل: "انتشرت اشاعات كثيرة حول النظام الجديد"، واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يظهر أن عمال التحكم أكثر موافقة على فكرة انتشار الاشاعات من غيرهم بنسبة 78% مقابل 68,66% بالنسبة للاطارات و 68,66% بالنسبة لعمال التنفيذ كذلك، وذلك لان الاشاعات أصبحت ظاهرة عادية ومألوفة، حسب رأي عدد من العمال، لايمكن لاحد نفي وجودها خاصة عند ادخال أي تغير تنظيمي داخل المؤسسات، وزاد هذه الظاهرة تفاقما غياب الاتصال التنظيمي الرسمي، كما سبقت الاشارة اليه. أما فيما يخص البند - 2 - القائل: "تقويم الوظائف في المؤسسات كان سيئا" الدال على مستوى شك 0,05، فان نتائج الجدول الخاص به، تبين أن 79,33% من عمال التنفيذ يعتقدون أن تقويم الوظائف في المؤسسات كان سيئا، مقابل 78% بالنسبة لعمال التنفيذ وفقط 28,66% من الاطارات، ويرجع ذلك، لان بعض الاطارات شاركوا في هذه العملية، وبالتالي، يرون أن السبب لايرجع لهيئات التقويم بالمؤسسات، وانما الى التقويم المركزي العام، الذي قامت به وزارة العمل. اما عمال التنفيذ والتحكم، فيرون أن هذه الهيئات بالمؤسسات لم تراع عوامل عديدة تعاني منها الاعمال ...

اطار تنفيذ مهامهم، كظروف العمل القاسية وغيرها من العوامل، وعليه، فان النظام الجديد للاجور لم يحقق رضا العمال، وهذا ماتشير اليه نتائج البند - 6 - القائل: "النظام الجديد يحقق رضا العمال"، الدال في مستوى شك 0,01 وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يظهر أن 71,33٪ من عمال التنفيذ يعتقدون ذلك، مقابل 62,66٪ بالنسبة لعمال التنفيذ و 46٪ بالنسبة للاطارات، ويرجع ذلك لعدة عوامل أهمها: العوامل الاقتصادية (غلاء المعيشة)، تقويم العمال لاجورهم ان كانت عادلة أو غير عادلة... ففيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية يشير البند - 4 - القائل: "شبكة الاجور الجديدة تراعي متطلبات السوق" الدال على مستوى شك 0,05، أن 79,33٪ من عمال التنفيذ يعارضون ذلك، مقابل 70,66٪ بالنسبة للاطارات ورغم الفروق الدالة احصائيا بين الفئات، الا أن هناك اجماعا على عدم مطابقة الاجور لمتطلبات السوق، وقد سبق للباحث التعرض للارتفاع الهائل لاسعار المواد خلال السنوات الماضية، الشيء الذي يؤثر على القدرة الشرائية للعمال.

أما فيما يخص عدالة الاجر، فيظهر من خلال البند - 11 - القائل: "المبلغ الذي تتقضاه عادل"، الدال على مستوى شك 0,01، أن 67,33٪ من عمال التنفيذ يعارضون ذلك، مقابل 57,33٪ بالنسبة لعمال التحكم و 53,33٪ بالنسبة للاطارات. ويرجع ذلك لكون عمال التنفيذ أكثر الفئات تضررا من تقلبات أسعار السوق (غلاء المعيشة)، وكل هذه العوامل تجعل العمال وخاصة الفئات الدنيا غير راضين عن أجورهم، وهذا مايمكن ملاحظته، عن طريق تحليل البند - 16 - الدال على مستوى شك 0,05 والقائل: "العامل لايرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه" وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا البند، يمكن استنتاج أن 42,66٪ من عمال التنفيذ يعتقدون ذلك، مقابل 35,37٪ بالنسبة لعمال التحكم و26٪ فقط بالنسبة للاطارات. والجدير بالملاحظة هنا، هو أن هناك نوعا من الاجماع على أن العمال يمكن أن يرضوا عن أجورهم إذا كانت عادلة، وتحقق لهم مستوى معقول من اشباع حاجاتهم الاساسية. وكذلك فان عدم رضا العمال عن أجورهم، مسألة ظرفية تتحكم فيها عوامل عدة، كالعوامل الاقتصادية وكيفية تقويم الوظائف في المؤسسات وما الى ذلك...

ونفس الشيء بالنسبة للبند - 35 - القائل: "أنت لاتعتقد أن أي عامل، يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان". الدال في مستوى شك 0,01، حيث 54٪ من عمال التحكم يعتقدون ذلك، مقابل 52٪ بالنسبة للاطارات، و 37,33٪ فقط بالنسبة لعمال التنفيذ ويرجع ذلك لكون إعتقاد بعض عمال التنفيذ يذهب الى الايمان أنه من المفروض أن الاطارات ترضى

عن أجورها، مادامت عالية مقارنة معهم (عمال التنفيذ)، وعدم رضا العمال ينعكس سلبيـــا على انتاجهم كما ونوعيـا.

ويظهر من خلال تحليل البند - 13 - القائل: "أنت تبذل جهدا شهريا يستحق الراتب الـــذي تحصل عليه"، والدال على مستوى شك 0,01 أن 70,66% من الاطارات يعتقدون ذلك، مقابـــل 62% بالنسبة لعمال التنفيذ، و58% فقط بالنسبة لعمال التحكم، ويرى بعض العمال الذيـــن أجرى الباحث معهم مقابلات، أن مستوى الاجور هو الذي يجعل العامل يحاول - دوما - بـــذل أقل جهد ممكن، لكن بذل الجهد الكافي لايتأثر بالاجور، وانما هناك عوامل أخرى: كالمنصـــب الذي يشغله الفرد، هذا ماتبينه نتائج البند - 8- القائل: "المنصب الذي تشغله يتماشـــى مع قدراتك"، الدال في مستوى شك 0,01، حيث 70% من الاطارات يعتقدون ذلك، مقابـــل 48,66% بالنسبة لعمال التحكم و 44% فقط بالنسبة لعمال التنفيذ، ويرجع ذلك الى سوء تنظيم وتوزيع العمال في مختلف المهام، وقد لاحظ الباحث هذه الظاهرة حتى بالنسبة للاطـــارات أنفسهم، اذ هناك ممن لاتستفيد المؤسسات من تكوينهم وخدماتهم، رغم أنها تعرف عجزا فـــي تلك الميادين، كالمختصين في الاقتصاد أو علم النفس، أو الاعلام الالي وغيرها من التخصصـــات.

17- متغـــير المســـتوى الدراســـي:

يظهر من خلال تحليل بنود الاستبيان، وفق هذا المتغير أن هناك عدة فروق ذات دلالـــة احصائية في جميع بنود الاستبيان وبالتالي يرفض الباحث الفرضية الصفرية (4 - 6) القائلـــة "لايوجد فرق على أساس المستوى التعليمي"، ويظهر - أيضا - من خلال تحليل هذا المتغـــير أن نتائجه تتطابق الى حد كبير مع نتائج متغير فئة الاجور الذي سبق للباحث التعرض إليـــه ويرجع ذلك لكون فئة الجامعيين وفق متغير المستوى الدراسي هي في حد ذاتها فئة الاطـــارات (150 فردا) ومن جهة أخرى، فان عمال التحكم يقعون ضمن فئة المستوى الدراسي "الثانـــوي" وجزء منهم من فئة المستوى الدراسي "المتوسط" والباقي خاص بعمال التنفيذ، ومن خـــلال تحليل متغير فئة الاجور، ظهر أن الفروق كانت واضحة بين الاطارات وباقي العمال، حيث أنـــه في كثير من الاسئلة تبين أن لعمال التحكم والتنفيذ نفس الاتجاهات الى حد ما. ونظرا لذلـــك وتفاديا للتكرار ارتأى الباحث الاشارة فقط الى البنود التي تحتوي على فروق ذات دلالـــة احصائية دون تحليلها، لانه قد سبق وتعرض لها الباحث بالشرح والتحليل من خلال المتغـــير السابق "فئة الاجـــور" مع تحليل للاسئلة ذات الفروق الدالة احصائيا الموجودة ...

المتغير، ولم يتضمنها متغير "فئة الاجــور"

- البنود التي تحتوي على فروق ذات دلالة احصائيــة :

1- القسم الخاص بأهمية الاجر لدى العمال:

أ- مكانة الاجر بالنسبة للدوافع الاخــرى.

البنود: 12، 15، 17، 18، 24، 25

ب- دور الاجر في تحقيق الحاجات الاخــرى التي ذكرها (ماسلو)

الاسئلة : 38، 40.

2- قسم خاص باتجاهات العمال نحو النظام :

أ- وجهة الاتجاه نحو النظــام

البنود: 3، 7، 10، 21

ب- أسباب تبني العمال لاتجاهات معينة

البنود: 1، 2، 4، 5، 6، 8، 9، 11، 13، 16، 23، 33، 41.

وبالمقارنة مع البنود التي تحتوي على فروق ذات دلالة احصائية من خلال متغير "فئــة الاجور"، فالملاحظ هو وجود تقارب كبير، كما سبقت الاشارة اليه.

فمن خلال القسم الخاص بأهمية الاجر لدى العمال، يمكن ملاحظة أن نفس الاسئلة التي تحــتوي على فروق ذات دلالة احصائية من خلال متغير "فئة الاجور" هي نفسها من خلال متغير "المســتوى الدراسي" ماعدا البند - 26 - الموجود في متغير "فئة الاجور"، وغير موجود في متغير "المســتوى الدراسي"، ويعود ذلك، الى انقسام متغير "المستوى الدراسي" الى اربع فئــات.

أما بالنسبة للبند الخاص بدور الاجر في تحقيق الحاجات الاخرى، فالملاحظ أن الاختلاف بــين المتغيرين، لايتعدى سؤال واحد هو البند "38" الموجود في متغير "المستوى الدراسي"، وغــير موجود في متغير "فئة الاجور"، حيث يشير البند - 38 - القائل: "لايحقق الراتب سوى الحاجات المعيشية من أكل وشرب ولباس لاغــير" الى وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شــك 0,05.

واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يمكن استنتاج أن 88,18٪ مــن ذوي المستوى الابتدائي يعارضون ذلك، مقابل 56,09٪ بالنسبة لذوي المستوى، و56٪ بالنسبــة لذوي المستوى العالي، و40,74٪ فقط بالنسبة لذوي المستوى الثانوي ويرجع ذلك لاهميــة الاجر بالنسبة للعمال عامة، وذوي المستويات والاجور المحدودة، خاصة، وذلك لعدة اعتبــارات

سبق للباحث التعرض لها وهي خاصة، العوامل الاقتصادية والاهمية الاجتماعية للمسائل المادية.
أما فيمايخص القسم الثاني، والخاص باتجاهات العمل نحو النظام، فانه يشير الى توافق كبير بين المتغيرين، حيث الملاحظ من خلال بند وجهة الاتجاه نحو النظام، أن هناك تطابقا كليا في الاتجاهات بين المتغيرين. أما البند الثاني الخاص بأسباب تبني العمال لاتجاهات معينة، فان هناك اختلافات بسيطة بين المتغيرين، قد تعود الى تجزيىء متغير "المستوى الدراسي" الى عدة فئات (أربعة) الا أنها، لاتؤثر كثيرا على الاتجاه العام بالنسبة لهذا البند والاختلافات بين المتغيرين هي كالتالي:

البنود: 9، 23، 41: ذات دلالة احصائية من خلال متغير "المستوى الدراسي" فقط

والسؤال 35 الذي يحتوي على فروق ذات دلالة احصائية من خلال متغير الاجور فقط.

حيث يشير البند - 9- القائل: "أنت تفضل الزيادة في الاجر بدل انخفاض أسعار المواد في السوق". الى وجود فروق ذات دلالة احصائية، على مستوى شك 0,05 وبالرجوع الى نتائج هذا الجدول يمكن ملاحظة 56,36٪ من ذوي المستوى الابتدائي يوافقون على ذلك، مقابل 52,66٪ بالنسبة لذوي المستوى العالي و 48,78٪ بالنسبة للمستوى المتوسط، و46,21٪ بالنسبة لذوي المستوى الثانوي، الملاحظ من خلال هذه النسب، تقارب كبير بين الفئات رغم الفروق ذات الدلالة الاحصائية، ويرجع ذلك لكون أي تفضيل سواء الزيادة في الاجر، أو انخفاض اسعار المواد في السوق يحقق ربحا بالنسبة للعمال، إلا أن ذوي المستوى الابتدائي والعالي أكثر ميلا الى الصيغة الاولى أي إرتفاع الاجور مادامت عملية انخفاض الاسعار، غير مضمونة، ويمكن أن تكون ظرفية فقط.أما فيمايخص البند - 33- القائل:" بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة أنت راض، والدال في مستوى شك 0,05، وتبين نتائج الجدول الخاص به أن عدم الرضا أكثر بالنسبة لذوي المستوى المحدود، "ابتدائي ومتوسط" حيث فقط 40,90٪ من فئة المستوى الابتدائي يرون أن رواتبهم مقاربة لمن يعرفونهم خارج المؤسسة **احسن مقابل 43,9٪ بالنسبة** لذوي المستوى المتوسط، في حين 59,25٪ من فئة المستوى الثانوي يوافقون على ذلك و 47,33٪ بالنسبة لذوي المستوى العالي، والشيء الممكن ملاحظته من خلال ذلك، هو أن هذه النسب تؤثر فيها متغيرات أخرى كنوع المؤسسة ووظيف عمومي، أو مؤسسة صناعية، وفئة الاجور) وغيرها من العوامل، وليست لها علاقة مباشرة بالمستوى الدراسي. حسب رأي الباحث.

أما بالنسبة لعدالة الشبكة الاخيرة للاجور، فيشير البند - 41 - القائل:" شبكة الاجور حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات". الى وجود فروق ذات دلالة احصائية، على

مستوى شك 0,01، وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يمكن ملاحظة أن 75,45٪ من ذوي المستوى الابتدائي يعارضون ذلك، مقابل 64,63٪ لدى ذوي المستوى المتوسط و54٪ بالنسبة لذوي المستوي العالي و52,37٪ بالنسبة لذوي المستوى الثانوي، ويرجع ذلك لكون مستوى أجور الفئات الدنيا محدود جدا، وعليه يتصورون أن حقوقهم مضمونة في مجال الاجور.

أما فيما يتعلق بالبند ـ 23 ـ والقائل: "العامل الجزائري كسول ولايشتغل مهما كانت أجرته". فان هناك فروقا ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,05، واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يمكن ملاحظة أن 73,63٪ من ذوي المستوى الابتدائي يعارضون هذه الفكرة، مقابل 68,51٪ بالنسبة لذوي المستوى الثانوي، و63,33٪ بالنسبة لذوي المستوى العالي، و 54,87٪ بالنسبة لذوي المستوى المتوسط، والملاحظ أن قوة المعارضة جاءت من ذوي المستوى المحدود، الذين يرون أن العامل الجزائري، له قدرات وامكانيات، وليس كسولا وانما هناك عوامل أخرى جعلت العمال يقللون من مجهوداتهم وانضباطهم، منها سوء تقويم للوظائف، تأثير العوامل الاقتصادية، التضخم، غلاء المعيشة، نقص الاعلام سوء التنظيم داخل المؤسسات...

فيمايتعلق بتوفير أسباب المعيشة ، الا أن هناك بعض الظواهر الاجتماعية ـ الجديدة البـــى حد ما ـ جعلت "الاناث" يعطين قيمة كبيرة للمسائل المادية ومن هذه الظواهر : تجهيــــز الفتاة العازبة لنفسها في بعض العائلات، انفاقهن الكبير على اللباس ولوازم الزينـــة وما الى ذلك ...

أما فيما يتعلق بالبند ـ 26 ـ القائل: "العلاقات مع الاخرين في العمل أهم من الراتـــب بالنسبة للعامل الجزائري"، والدال على مستوى شك 0,01، حيث تشير نتائج الجدول الخـاص بهذا السؤال أن: 61,26٪ من الذكور يعارضون ذلك مقابل 59,63٪ لدى الاناث. ويرجـــع ذلك الى الاهمية النسبية للعلاقات مع الاخرين بالنسبة لبعض الاناث مقارنة مع الذكــور فرغم أهمية الاجور بالنسبة الاناث، كما سبقت الاشارة اليه، الا أنهن يتجهن الى تمجيــد العلاقات الانسانية وانشاء جو عائلي ثان في ميدان العمل ـ يخفف عليهن المضايقات داخــل ميدان العمل، وما الى ذلك من الامور السلبية. حسب تصريح بعض العاملات؛ أما بالنسبــة للذكور فأهمية العلاقات مع الاخرين تبقى ثانوية بالمقارنة مع الاجور وذلك لكونهم، يطمحــون أكثر الى تحسين مستوى معيشتهم لمواجهة متطلبات العائلة، ثم ان فرص ربط علاقات انسانية بالنسبة للذكور خارج مقر العمل أكثر بالمقارنة مع الانـــاث.

6ـ متغــير فئة الاجـــور:

يظهر من خلال تحليل بنود الاستبيان وفق هذا المتغير أن هناك عدة فروق ذات دلالـة احصائية، وبالتالي يرفض الباحث الفرضية الصفرية (4 ـ 2) القائلة :"لايوجد فرق علـــى أساس فئة الاجور"، ويعرض الباحث، فيما يلي: البنود التي ظهرت من خلالها فروق ذات دلالة احصائية:

أ ـ القسم الخاص بمكانة الاجر بالنسبة للدوافع الاخـرى:

تبين نتائج أسئلة هذا البند أن عمال فئة التحكم والتنفيذ يركزون على أهميـــة الاجور أكثر من الاطارات، ويرجع ذلك للفارق في الاجور بين الاطارات وباقي الفئات الاخـــرى من العمال، اذ تشير نتائج البند ـ 12 ـ القائل: "أنت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديـــرا من طرف الاخرين، بدلا من عمل يكون فيه الاجر مرتفعا". الدالة على مستوى شك 0,01 واستنـادا الى نتائج هذا الجدول، يظهر أن 87,33٪ من الاطارات يفضلون ذلك، مقابل 58٪ لـــدى

عمال التحكم و 52,66٪ بالنسبة لعمال التنفيذ. ونفس الشيء بالنسبة للبند ـ 15 ـ القائل: "أنت تفضل عملا تحقق فيه مواهبك وقدراتك، بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبير" الدال على مستوى شك 0,01 واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا السوال، يمكن ملاحظة أن 87,33 ٪ من الاطارات يفضلون ذلك، مقابل 38٪ فقط بالنسبة لعمال التحكم و 40٪ بالنسبة لعمال التنفيذ، وذلك لاختلاف طموح الاطارات بالمقارنة مع الفئات الاخرى، اذ بحكم وظيفتهم ومستواهم الدراسي يتطلعون أكثر من غيرهم الى الحاجات العليا كتحقيق الذات، والعلاقات مع الآخرين وغيرها... الشيء الذي توكده، أيضا، نتائج البنود: 24، 25، 26، حيث تشير نتائج البند 24 القائل: "العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسؤولين أكثر من راتبه"، الى وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01 وإستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا البند يمكن ملاحظة أن 74,66٪ من عمال التنفيذ يرون العكس، مقابل 54٪ بالنسبة لعمال التحكم و 36,66٪ فقط بالنسبة للاطارات، الذين يركزون أكثر من غيرهم على العلاقات الحسنة مع المسؤولين، الشيء الذي يمكنه ـ حسب أخذ الاطارات، من مساعدة الاطارات في تحقيق حاجات عليا أخرى كالترقية وتحقيق الذات في العمل... في حين يركز عمال التنفيذ أكثر على الاجر باعتباره الوسيلة الوحيدة لاشباع حاجاتهم الاساسية.

ونفس الشيء يمكن استنتاجه، كذلك، من خلال نتائج البند ـ 26 ـ القائل: "العلاقات مع الآخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة للعامل الجزائري"، الدال على مستوى شك 0,05، وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا البند، يتبين أن 65,33٪ من عمال التنفيذ يفضلون الراتب على العلاقات مع الاخرين، مقابل 60,66٪ بالنسبة لعمال التحكم و 56٪ فقط لدى الاطارات وهذه النتائج تتوافق مع نتائج بعض الدراسات العالمية كدراسة كل من "L.R SAYS & G. STRAVSS" (1967).. والتي من نتائجها أن ذوي الياقات الزرقاء (عمال الفئات الدنيا) أكدوا على حاجات الضمان والانتماء، في حين أكد ذوي الياقات البيضاء (الاطارات) على حاجات الاهمية وتحقيق الذات، ودراسة "C. ARGYRIS" (1962)، التي من نتائجها أن ذوي الياقات الزرقاء، أعطوا أهمية كبيرة لضمان العمل وشروطه الجيدة والاجور العالية، وهذه من الحاجات الدنيا في نظرية "ماسلو". أما بالنسبة للبند ـ 25 ـ القائل: "الراتب بالنسبة للعمال الجزائريين أهم شيء في عملهم"، فان هناك فروقا ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01 واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا البند، يمكن استنتاج أن 85,33٪ من عمال التنفيذ، يعتقدون ذلك، مقابل 77,33٪ بالنسبة لعمال التحكم

و 61,33٪ لدى الاطارات، والجدير بالذكر هنا، هو أنه اذا كان عمال التنفيذ، وكذا عمـــال التحكم يميلون الى اعتبار الاجر أهم باعث على العمل فان ذلك أمرا طبيعيا نتيجة لعـــدة اعتبارات أهمها: قيمة الاجور التي تتقاضاها هذه الفئات، غلاء المعيشـــة ..."،

فان نسبة الاطارات تطرح اشكالا. اذ من خلال هذا الجدول، يتبين أن أكثر من نصف "الاطارات" 61,33٪ يميلون، كذلك الى اعتبار الاجر كأهم باعث على العمل، وبالمقارنة مع نتائج أسئلـــة أخرى كنتيجة السؤال - 26 - مثلا، يظهر أن هناك تناقضا وجدانيا لدى نسبة كبيرة مـــن الاطارات فمن جهة يتطلعون الى حاجات عليا كتحقيق الذات وغيرها من الحاجات العليـــا الاخرى، ومن ناحية أخرى، يميلون كغيرهم من العمال الى اعتبار الاجر كأهم باعث على العمل. وسبب هذا التناقض "هيكل" و"دور" الاطارات في المؤسسات، الذي يجعلهـــم يميلون الى الاختلاف مع الفئات الدنيا وبالتالي، التطلع الى الحاجات العليا ويغـــذي هذا الطموح: مستواهم الدراسي، ونظرة الاخرين لهم - خاصة عمال الدنيا - بالمؤسسات، ومـــن ناحية أخرى فان غلاء المعيشة والتضخيم، تجعل من أجور هولاء (الاطارات) لاتسمح لهم بتحقـــيق الحاجات العليا، كما هو الشأن بالنسبة للاطارات في الدول المتقدمة، أو كما أشارت اليـــه عدة دراسات سبق للباحث التعرض اليها، كدراسة « STRAUSS & C. ARGYL » وغيرهما. بالاضافة الى كل هذا، فان المحيط الاجتماعي الجزائري كثيرا مايتجه الى اعطـــاء قيمة كبير للمسائل المادية، الشيء الذي تعرض اليه الباحث من خلال تحليل القسم الاول مـــن نتائج هذا البحث، فكل هذه العوامل تجعل الاطار الجزائري يعيش تناقضا وجدانيا بين أهميـــة قيمتين: قيمة مادية وقيمة معنوية)، ونتيجة لعدم اشباع كاف للحاجات الاساسية لدى بعـــض الاطارات، فانهم يلجأون الى اعتبار الاجر كأهم باعث على العمـل.

وتشير نتائج البند - 18 - القائل: "يشعر الفرد بالامان عندما يتوضح لديه عمل مستقر، أكثـــر مما اذا كان دخله عال يمكنه من الادخار لتأمين المستقبل"، الى وجود كذلك فروق ذات دلالـــة احصائية على مستوي شك 0,01، وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا البند يتبين أن 70,66٪ من عمال التحكم يفضلون العمل المستقر على الدخل العالي مقابل 66,66٪ لدى عمال التنفيـــذ و 64,16٪ لدى الاطارات، والشيء الملاحظ من خلال هذه النسب، أن فئة الاطارات أقل تفضيـــلا للعمل المستقر بالمقارنة مع الدخل العالي، ويرجع ذلك لكون - بعض الاطارات يطمحون دائمـــا الى تحسين مستوى معيشتهم وتحقيق حاجات عليا أخرى ونتيجة للمستوى الدراسي العالـــي

والتأهيل الكبير لدى البعض منهم، فانهم بالتالي يميلون دائما الى البحث عن فرص عمل ملائمة تمكنهم من تحقيق كل الحاجات التي يطمحون اليها، خاصة تحقيق الذات والاجر العالي الذي يمكنهم من التفرغ الى أمور وحاجات تتلاءم ومستواهم التعليمي كالبحث والمطالعة أما البند - 17 - القائل: "أنت تقبل العمل دون الحصول على أي مال، بشرط اشباع كل حاجاتك المادية من أكل وشرب ولبس ومسكن" فيشير، أيضا، الى وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يمكن ملاحظة أن 34,66٪ من عمال التنفيذ يقبلون ذلك، مقابل 29,33٪ بالنسبة لعمال التحكم، و26٪ فقط بالنسبة للاطارات. ويرجع ذلك لتأثير المحيط الاقتصادي أكثر على عمال التنفيذ ذوي الدخل المحدود وعليه، فان البعض منهم يفضلون تلبية كل حاجاتهم المادية وعدم تقاضي أي شيء نتيجة لان الاجر المدفوع لهم، لايمكنهم من اشباع كل حاجاتهم الاساسية. والشيء الملاحظ ذلك، أن أغلب اجابات العمال باختلاف مستويات انتماءاتهم الوظيفية، تميل الى اتجاهات سلبية حول هذه الفكرة، لان تطبيقها، كما سبقت الاشارة اليه من خلال تحليل القسم الاول من نتائج هذا البحث، يجعل العامل لايختلف كثيرا على "الحيوان الاليف" الذي يؤمن له صاحبه المأكل والمشرب، مقابل خدماته، وبدرجة أقل حالة العبيد قديما، والفرد بطبيعته، ومهما كانت ظروفه، لايرغب في هذه الوضعية مهما كان

ب - دور الاجر في تحقيق الحاجات الاخرى التي ذكرها (ماسلو):

يظهر من خلال تحليل البند، أنه ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية في أغلب الاسئلة الخاصة بهذا البند، ماعدا نتيجة السؤال - 40 - القائل: أيحقق الراتب للعامل الحاجة الى الاحترام والتقدير"

التي يظهر من خلالها، أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,05، واستنادا الى نتائج الجدول الخاص لهذا السؤال يتبين أن 37,33٪ من عمال التنفيذ يعتقدون ذلك مقابل 64,66٪ بالنسبة لعمال التحكم و 68٪ بالنسبة للاطارات.

يظهر من خلال هذه النسب أن الاختلاف بين الفئات، ليس في وجهة الاتجاه - سلبية أو ايجابية - نحو تحقيق الاجر للحاجة الى الاحترام والتقدير، وانما يكمن الاختلاف في شدة الموافقة على هذا الاتجاه اذ الملاحظ أن عمال التنفيذ يعتقدون أكثر من غيرهم، أن أهمية الراتب تجعله يحقق للعامل الحاجة والاحترام والتقدير، وقد يعود ذلك لاهمية القصوى التي يعطيها، عمال

التنفيذ، لاجورهم فالاجور مصدر احباط بالنسبة لهم وذلك لكون ضالة مايتقاضونه بالنسبة للمحيط الاقتصادي (غلاء المعيشة) وللمحيط الاجتماعي (قيمة المسائل المادية في المجتمع).

ج- الجانب الخاص بوجهة الاتجـاه نحو النظـام:

يظهر من خلال تحليل أسئلة هذا البند، ان هناك فروقا ذات دلالة احصائية من خلال البنود 3، 7، 10، 21.

فتحليل البند - 3 - القائل: "تطبيق هذا النظام لايغير من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامة"، يبين أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية، على مستوى شك 0,05، حيث تشير نتائج الجدول الخاص بهذا البند: أن 62,66٪ من عمال التنفيذ يرون ذلك، مقابل 56,66٪ بالنسبة لعمال التحكم، و 43,33٪ فقط من الاطارات ويرجع ذلك لكون العمال - وخاصة الفئات الدنيا - كانوا يعلقون آمالا كبيرة على شبكة الاجور الاخيرة ، الا أن تطبيقها لم يغير الشيء الكبير من وضعيتهم، مما زاد من استيائهم من هذه الشبكة واعتقادهم، أنه ليس بامكانها، أن تجعل العمال يغيرون ايجابيا اتجاهاتهم نحو الاجور، ونفس الشيء يمكن ملاحظته من خلال نتائج البند - 10 - القائل: "تطبيق هذا النظام لايغير من طريقة أداء العمال"، حيث أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال يظهر أن 56,66٪ من الاطارات يعتقدون ذلك، مقابل 50٪ لكل من عمال التنفيذ والتحكم، ويرجع ذلك لكون الاطارات قد لاحظوا بعد تطبيق النظام الاخير للاجور، أن أداء العمال لم يتغير في حين يؤكد بعض عمال التنفيذ والتحكم، أنه تغير الى الاسوء في بعض الحالات فحسب أقوالهم تسبب تطبيق هذا النظام في احباطات كثيرة لدى العمال، مما جعل آدائهم ينخفض كما ونوعا. هذا ما تؤكده نتائج البند "21"، القائل: "شبكة الاجور الجديدة، تدفع العمال للعمل أكثر". حيث وجدت فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، وتبين نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال أن: 78,66٪ من عمال التنفيذ يرفضون ذلك، مقابل 60٪ من عمال التحكم وفقط 52٪ من الاطارات، ويرجع ذلك لكون الشبكة الاخيرة للاجور لم تحقق رضا العمال بصفة عامة، وعمال التنفيذ بصفة خاصة، لتأثرهم أكثر من غيرهم بمشكلة الاجورنتيجة لعدم ملاءمتها لنظام الاسعار في البلاد، مما يجعل العمال غير راضين عن أجورهم وعن النظام الجديد للاجور، ذلك ماتشير اليه نتيجة البند - 7 - القائل: "النظام الجديد يحقق رضا العمال" حيث وجدت فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,01، واستنادا

الى نتائج هذا الجدول،يظهر أن 65,33٪ من عمال التنفيذ يعارضون ذلك، مقابل 60٪ من عمال التحكم و 49,33٪ فقط من الاطارات، وهذه الاختلافات ترجع الى درجة تأثير المحيط الاقتصادي (غلاء المعيشية) على العمال باختلاف مستويات انتماءاتهم الوظيفية، حيث تأثير المحيط الاقتصادي يكون - بطبيعة الحال - أكبر نسبيا على الفئات الدنيا، نتيجة لدخلها المحدود..

دا- أسباب تبني العمال لاتجاهات معينة :

تشير نتائج تحليل هذا البند، أن هناك عدة فروق ذات دلالة احصائية، حيث تشير نتائج البند - 1 - القائل: "للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديدة"، الدال في مستوى شك 0,01، أن 66,66٪ من الاطارات يعتقدون أن للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديدة مقابل 5,33٪ من عمال التحكم، و6,66٪ من عمال التنفيذ. وذلك لان الاطارات بحكم مراكزهم، يصلون الى أغلب المعلومات المتوفرة في المؤسسة، لكن في كثير من الحالات لايقومون بنشر المعلومات الضرورية للعمال، لان الاعلام عبارة عن مصدر للقوة، كما سبقت الاشارة اليه، من خلال الجانب النظري للبحث، وفي غياب الاتصال التنظيمي الرسمي، يفتح المجال أمام ترويج الاشاعات، هذا ماتشير إلية نتيجة البند - 5 - الدال في مستوى شك 0,05 والقائل: "انتشرت اشاعات كثيرة حول النظام الجديد"، واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يظهر أن عمال التحكم أكثر موافقة على فكرة انتشار الاشاعات من غيرهم بنسبة 78٪ مقابل 68,66٪ بالنسبة للاطارات و 68,66٪ بالنسبة لعمال التنفيذ كذلك، وذلك لان الاشاعات أصبحت ظاهرة عادية ومألوفة، حسب رأي عدد من العمال، لايمكن لاحد نفي وجودها خاصة عند ادخال أي تغير تنظيمي داخل المؤسسات، وزاد هذه الظاهرة تفاقما غياب الاتصال التنظيمي الرسمي، كما سبقت الاشارة اليه. أما فيما يخص البند - 2 - القائل: "تقويم الوظائف في المؤسسات كان سيئا" الدال على مستوى شك 0,05، فان نتائج الجدول الخاص به، تبين أن 79,33٪ من عمال التنفيذ يعتقدون أن تقويم الوظائف في المؤسسات كان سيئا، مقابل 78٪ بالنسبة لعمال التنفيذ وفقط 28,66٪ من الاطارات، ونرجع ذلك، لكون بعض الاطارات شاركوا في هذه العملية، وبالتالي، يرون أن السبب لايرجع لهيئات التقويم بالمؤسسات، وانما الى التقويم المركزي العام، الذي قامت به وزارة العمل، اما عمال التنفيذ والتحكم، فيرون أن هذه الهيئات بالمؤسسات لم تراع عوامل عديدة بحاجتي منها تقمصات ...

اطار تنفيذ مهامهم، كظروف العمل القاسية وغيرها من العوامل، وعليه، فان النظام الجديد للاجور لم يحقق رضا العمال، وهذا ماتشير اليه نتائج البند - 6 - القائل: "النظام الجديد يحقق رضا العمال"، الدال في مستوى شك 0,01 وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يظهر أن 71,33٪ من عمال التنفيذ يعتقدون ذلك، مقابل 62.66٪ بالنسبة لعمال التنفيذ و 46٪ بالنسبة للاطارات، ويرجع ذلك لعدة عوامل أهمها: العوامل الاقتصادية (غلاء المعيشة)، تقويم العمال لاجورهم ان كانت عادله أو غير عادلة... ففيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية يشير البند - 4 - القائل: "شبكة الاجور الجديدة تراعي متطلبات السوق" الدال على مستوى شك 0,05، أن 79,33٪ من عمال التنفيذ يعارضون ذلك، مقابل 70,66٪ بالنسبة للاطارات ورغم الفروق الدالة احصائيا بين الفئات، الا أن هناك اجماعا على عدم مطابقة الاجور لمتطلبات السوق، وقد سبق للباحث التعرض للارتفاع الهائل لاسعار المواد خلال السنوات الماضية، الشيء الذي يؤثر على القدرة الشرائية للعمال.

أما فيما يخص عدالة الاجر، فيظهر من خلال البند - 11 - القائل: "المبلغ الذي تتقاضاه عادل"، الدال على مستوى شك 0,01، أن 67,33٪ من عمال التنفيذ يعارضون ذلك، مقابل 57,33٪ بالنسبة لعمال التحكم و 53,33٪ بالنسبة للاطارات. ويرجع ذلك لكون عمال التنفيذ أكثر الفئات تضررا من تقلبات أسعار السوق (غلاء المعيشة)، وكل هذه العوامل تجعل العمال وخاصة الفئات الدنيا غير راضين عن أجورهم، وهذا مايمكن ملاحظته، عن طريق تحليل البند - 16 - الدال على مستوى شك 0,05 والقائل: "العامل لايرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه" وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا البند، يمكن استنتاج أن 42,66٪ من عمال التنفيذ يعتقدون ذلك، مقابل 35,37٪ بالنسبة لعمال التحكم و26٪ فقط بالنسبة للاطارات. والجدير بالملاحظة هنا، هو أن هناك نوعا من الاجماع على أن العمال يمكن أن يرضوا عن أجورهم اذا كانت عادلة، وتحقق لهم مستوى معقول من اشباع حاجاتهم الاساسية. وكذلك فان عدم رضا العمال عن أجورهم، مسألة ظرفية تتحكم فيها عوامل عدة، كالعوامل الاقتصاديه وكيفية تقويم الوظائف في الموسسات وما الى ذلك...

ونفس الشيء بالنسبة للبند - 35 - القائل: "أنت لاتعتقد أن أي عامل، يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان". الدال في مستوى شك 0,01، حيث 54٪ من عمال التحكم يعتقدون ذلك، مقابل 52٪ بالنسبة للاطارات، و 37,33٪ فقط بالنسبة لعمال التنفيذ ويرجع ذلك لكون إعتقاد بعض عمال التنفيذ يذهب الى الايمان أنه من المفروض أن الاطارات ترضى

عن أجورها، مادامت عالية مقارنة معهم (عمال التنفيذ)، وعدم رضا العمال ينعكس سلبيــا على انتاجهم كما ونوعيا.

ويظهر من خلال تحليل البند ـ 3 ـ القائل: "أنت تبذل جهدا شهريا يستحق الراتب الـذي تحصل عليه"، والدال على مستوى شك 0,01 أن 70,66٪ من الاطارات يعتقدون ذلك، مقابـل 62٪ بالنسبة لعمال التنفيذ، و58٪ فقط بالنسبة لعمال التحكم، ويرى بعض العمال الذيـن أجرى الباحث معهم مقابلات، أن مستوى الاجور هو الذي يجعل العامل يحاول ـ دوما ـ بـذل أقل جهد ممكن، لكن بذل الجهد الكافي لايتأثر بالاجور، وانما هناك عوامل أخرى: كالمنصـب الذي يشغله الفرد، هذا ماتبينه نتائج البند ـ 8ـ القائل: "المنصب الذي تشغله يتماشـى مع قدراتك". الدال في مستوى شك 0,01، حيث 70٪ من الاطارات يعتقدون ذلك، مقابـل 48,66٪ بالنسبة لعمال التحكم و 44٪ فقط بالنسبة لعمال التنفيذ، ويرجع ذلك الى سوء تنظيم وتوزيع العمال في مختلف المهام، وقد لاحظ الباحث هذه الظاهرة حتى بالنسبة للاطـارات أنفسهم، اذ هناك ممن لاتستفيد المؤسسات من تكوينهم وخدماتهم، رغم أنها تعرف عجزا فـي تلك الميادين، كالمختصين في الاقتصاد أو علم النفس، أو الاعلام الآلي وغيرها من التخصصـات.

7ـ متغيـر المستوى الدراسـي:

يظهر من خلال تحليل بنود الاستبيان، وفق هذا المتغير أن هناك عدة فروق ذات دلالـة احصائية في جميع بنود الاستبيان وبالتالي يرفض الباحث الفرضية الصفرية (4 ـ 6) القائلـة "لايوجد فرق على أساس المستوى التعليمي"، ويظهر ـ أيضا ـ من خلال تحليل هذا المتغـير أن نتائجه تتطابق الى حد كبير مع نتائج متغير فئة الاجور الذي سبق للباحث التعرض اليـه ويرجع ذلك لكون فئة الجامعيين وفق متغير المستوى الدراسي هي في حد ذاتها فئة الاطـارات (150 فردا) ومن جهة أخرى، فان عمال التحكم يقعون ضمن فئة المستوى الدراسي "الثانـوي" وجزء منهم من فئة المستوى الدراسي "المتوسط" والباقي خاص بعمال التنفيذ، ومن خـلال تحليل متغير فئة الاجور، ظهر أن الفروق كانت واضحة بين الاطارات وباقي العمال، حيث أنـه في كثير من الاسئلة تبين أن لعمال التحكم والتنفيذ نفس الاتجاهات الى حد ما. ونظرا لذلـك وتفاديا للتكرار ارتأى الباحث الاشارة فقط، الى البنود التي تحتوي على فروق ذات دلالـة احصائية دون تحليلها، لانه قد سبق وتعرض لها الباحث بالشرح والتحليل من خلال المتغـير السابق "فئة الاجـور" مع تحليل للاسئلة ذات الفروق الدالة احصائيا الموجودة في هـذا

المتغير، ولم يتضمنها متغير "فئة الاجـور"

- **البنود التي تحتوي على فروق ذات دلالة احصائيـة :**

1- القسم الخاص بأهمية الاجر لدى العمال:

أ- مكانة الاجر بالنسبة للدوافع الاخـرى.

البنود: 25،24،18،17،15،12

ب- دور الاجر في تحقيق الحاجات الاخـرى التي ذكرها (ماسلو)

الاسئلة: 38، 40.

2- **قسم خاص باتجاهات العمال نحو النظام :**

أ- وجهة الاتجاه نحو النظـام

البنود: 3، 21،10،7

ب- أسباب تبني العمال لاتجاهات معينة

البنود: 41،33،23 ،16،13،11،9،8،6،5،4،2،1.

وبالمقارنة مع البنود التي تحتوي على فروق ذات دلالة احصائية من خلال متغير "فئـة الاجور"، فالملاحظ هو وجود تقارب كبير، كما سبقت الاشارة اليه.

فمن خلال القسم الخاص بأهمية الاجر لدى العمال، يمكن ملاحظة أن نفس الاسئلة التي تحتـوي على فروق ذات دلالة احصائية من خلال متغير "فئة الاجور" هي نفسها من خلال متغير "المستـوى الدراسي" ماعدا البند - 26 - الموجود في متغير "فئة الاجور"، وغير موجود في متغير"المستـوى الدراسي"، ويعود ذلك، الى انقسام متغير "المستوى الدراسي" الى اربع فئـات.

أما بالنسبة للبند الخاص بدور الاجر في تحقيق الحاجات الاخرى، فالملاحظ أن الاختلاف بـين المتغيرين، لايتعدى سؤال واحد هو البند "38" الموجود في متغير "المستوى الدراسي"، وغـير موجود في متغير "فئة الاجور"، حيث يشير البند - 38 - القائل: "لايحقق الراتب سوى الحاجات المعيشية من أكل وشرب ولباس لاغـير" الى وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى شـك 0,05.

واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يمكن استنتاج أن 18,8% مـن ذوي المستوى الابتدائي يعارضون ذلك، مقابل 56,09% بالنسبة لذوي المستوى ، و56% بالنسبة لذوي المستوى العالي، و40,74% فقط بالنسبة لذوي المستوى الثانوي ويرجع ذلك لاهميـة الاجر بالنسبة للعمال عامة، وذوي المستويات والاجور المحدودة، خاصة، وذلك لعدة اعتبـارات

سبق للباحث التعرض لها وهي خاصة، العوامل الاقتصادية والاهمية الاجتماعية للمسائل المادية.
أما فيمايخص القسم الثاني، والخاص باتجاهات العمال نحو النظام، فانه يشير الى توافق كبير بين المتغيرين، حيث الملاحظ من خلال بند وجهة الاتجاه نحو النظام، أن هناك تطابقا كليا في الاتجاهات بين المتغيرين. أما البند الثاني الخاص بأسباب تبني العمال لاتجاهات معينة، فان هناك اختلافات بسيطة بين المتغيرين، قد تعود الى تجزيىء متغير "المستوى الدراسي" الى عدة فئات (أربعة) الا أنها، لاتؤثر كثيرا على الاتجاه العام بالنسبة لهذا البند والاختلافات بين المتغيرين هي كالتالي:

البنود: 41،23،9: ذات دلالة احصائية من خلال متغير "المستوى الدراسي" فقط

والسؤال 35 الذي يحتوي على فروق ذات دلالة احصائية من خلال متغير الاجور فقط.

حيث يشير البند - 9- القائل: "أنت تفضل الزيادة في الاجر بدل انخفاض أسعار المواد في السوق". الى وجود فروق ذات دلالة احصائية، على مستوى شك 0,05 وبالرجوع الى نتائج هذا الجدول يمكن ملاحظة 56,36٪ من ذوي المستوى الابتدائي يوافقون على ذلك، مقابل 52,66٪ بالنسبة لذوي المستوى العالي و 48,78٪ بالنسبة للمستوى المتوسط، و46,21٪ بالنسبة لذوي المستوى الثانوي، الملاحظ من خلال هذه النسب، تقارب كبير بين الفئات رغم الفروق ذات الدلالة الاحصائية، ويرجع ذلك لكون أي تفضيل سواء الزيادة في الاجر، أو انخفاض اسعار المواد في السوق يحقق ربحا بالنسبة للعمال، الا أن ذوي المستوى الابتدائي والعالي أكثر ميلا الى الصيغة الاولى أى إرتفاع الاجور مادامت عملية انخفاض الاسعار، غير مضمونة، ويمكن أن تكون ظرفية فقط،أما فيمايخص البند - 33- القائل:" بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة أنت راض، والدال في مستوى شك 0,05، وتبين نتائج الجدول الخاص به أن عدم الرضا أكثر بالنسبة لذوي المستوى المحدود"ابتدائي ومتوسط" حيث فقط 40,90٪ من فئة المستوى الابتدائي يرون أن رواتبهم مقاربة لمن يعرفونهم خارج المؤسسة **احسن مقابل 43،9٪ بالنسبة** لذوي المستوى المتوسط، في حين 59,25٪ من فئة المستوى الثانوي يوافقون على ذلك و 47,33٪ بالنسبة لذوي المستوى العالي، والشيء الممكن ملاحظته من خلال ذلك، هو أن هذه النسب تؤثر فيها متغيرات أخرى كنوع المؤسسة ووظيف عمومي، أو مؤسسة صناعية، وفئة الاجور) وغيرها من العوامل، وليست لها علاقة مباشرة بالمستوى الدراسي، حسب رأي الباحث.

أما بالنسبة لعدالة الشبكة الاخيرة للاجور، فيشير البند - 41 - القائل:" شبكة الاجور حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات". الى وجود فروق ذات دلالة احصائية، على

مستوى شك 0,01، وبالرجوع الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يمكن ملاحظة أن 75,45٪ من ذوي المستوى الابتدائي يعارضون ذلك، مقابل 64,63٪ لدى ذوي المستوى المتوسط و54٪ بالنسبة لذوي المستوى العالي و52,37٪ بالنسبة لذوي المستوى الثانوي، ويرجع ذلك لكون مستوى أجور الفئات الدنيا محدود جدا، وعليه يتصورون أن حقوقهم مضمونة في مجال الاجور.

أما فيما يتعلق بالبند ـ 23 ـ والقائل: "العامل الجزائري كسول ولايشتغل مهما كانت أجرته". فان هناك فروقا ذات دلالة احصائية على مستوى شك 0,05، واستنادا الى نتائج الجدول الخاص بهذا السؤال، يمكن ملاحظة أن 73,63٪ من ذوي المستوى الابتدائي يعارضون هذه الفكرة، مقابل 68,51٪ بالنسبة لذوي المستوى الثانوي، و63,33٪ بالنسبة لذوي المستوى العالي، و 54,87٪ بالنسبة لذوي المستوى المتوسط، والملاحظ أن قوة المعارضة جاءت من ذوي المستوى المحدود، الذين يرون أن العامل الجزائري، له قدرات وامكانيات، وليس كسولا وانما هناك عوامل أخرى جعلت العمال يقللون من مجهوداتهم وانضباطهم، منها سوء تقويم للوظائف، تأثير العوامل الاقتصادية، التضخم، غلاء المعيشة، نقص الاعلام سوء التنظيم داخل المؤسسات...

من خلال ماتقدم من تحليل لنتائج البحث، يمكن استخلاص أهم النتائج التي توصل اليها هذا البحث كمايلي:

أ/ـ القسم الاول من النتائج:

يعتبر الاجر كأهم باعث على العمل بالنسبة للعامل الجزائري في حدود هذا البحث ومن ثمة تتحقق الفرضية الثانية القائلة: "الاجر هو أهم باعث على العمل لدى العمال".

أهمية الاجر تتعدى حتى أهمية العلاقات الانسانية في العمل، وعليه تتحقق الفرضية الفرعية 2 ـ 1 القائلة: "الاجر العالي أهم لدى العامل من العلاقات الانسانية"

للاستقرار الوظيفي أهمية بالغة. تتعدى لدى العمال حتى أهمية الاجر العالي وعليه، يعجز الباحث عن تحقيق الفرضية الفرعية 2 ـ 2 القائلة: "الاجر العالي أهم لدى العامل من الاستقرار الوظيفي".

للاحترام والتقدير قيمة معنوية وأخلاقية (أكثر من أي شيء آخر) مما يجعل العمال يسعون الى تحقيق هذه الحاجة، وبالتالي، يعجز الباحث عن تحقيق الفرضية الفرعية 2 ـ 4 القائلة: "الاجر العالي أهم لدى العامل من الناحية الى الاحترام والتقدير".

تعتبر حاجة تحقيق الذات من الحاجات العليا الهامة لكن لدى بعض الفئات من العمال فقط (الاطارات والاطارات العليا). وعليه، يعجز الباحث عن تحقيق الفرضية الفرعية 2 ـ 3 القائلة: "الاجر العالي أهم لدى العامل من تحقيق القدرات والمواهب".

للعمال اتجاهات سلبية حول النظام الاخير للاجور، وبالتالي تتحقق الفرضية الاولى القائلة: "للعمال اتجاهات سلبية نحو شبكة الاجور الجديدة" ولهذا الاتجاه علاقة ببعض الامور السلبية التي اكتنفت النظام وهي:

نقص المعلومات الرسمية، انتشار الاشاعات حول النظام وعليه تتحقق الفرضية 1 ـ 1 القائلة: "هناك علاقة بين عدم توفر المعلومات وتبني اتجاهات سلبية ازاء النظام الجديد للاجور".

تأثير المحيط الاقتصادي على اتجاهات العمال (غلاء المعيشة). وعليه تتحقق الفرضية الفرعية 1 ـ 2 القائلة: "للمحيط الاقتصادي أثر في تبني العمال اتجاهات سلبية ازاء النظام الجديد للاجور".

علاقة تقويم الوظائف في المؤسسات بالانتباه نحو النظام، وعليه تتحقق الفرضية الفرعية 1 ـ 3 "تقويم الوظائف في المؤسسات كان سيئا".

يحقق الاجر بعض الحاجات العليا الاخرى التي ذكرها (ماسلو) وعليه، تتحقق الفرضية 3 ـ القائلة :"يحقق الاجر أغلب الحاجات التي ذكرها ماسلو".

العوامل الاجتماعية والاقتصادية، تجعل أهمية الاجر، تتعدى تحقيق الحاجات الفزيولوجية، الى تحقيق بعض الحاجات العليا الاخرى، وعليه، فان الاجر يحقق الاحترام والتقدير للعامل، وعليه، تتحقق الفرضية الفرعية 3 ـ 1 القائلة : "يحقق الاجر الحاجة الى الاحترام والتقدير"

يحقق أيضا حاجة العامل للانتماء الى جماعة

يحقق الاجر أيضا حاجة العامل الى تحقيق ذاته في العمل، وبالتالي تتحقق الفرضية الفرعية 3 ـ 4 القائلة :" يحقق الاجر حاجة العامل الى تحقيق ذاته في العمل".

ب ـ القسم الثاني من البحث:

دلت الدراسة الاحصائية لدلالة الفروق، على أساس بعض المتغيرات، الى وجود بعض الفروق ذات الدلالة الاحصائية، وبالتالي تتحقق الفرضية ـ 4 ـ "هناك بعض الفروق في اتجاهات العمال والمستخدمين باختلاف مستويات انتماءاتهم".

أظهر هذا الجانب من التحليل، أهمية بعض المتغيرات في تبني العمال لاتجاهات معينة، وعدم تأثير البعض الاخر من المتغيرات في تبني العمال لاتجاهات معينة.

تشير النتائج الى أن متغيرات مثل:

ـ الحالة العائلية

ـ السن

ـ المنطقة الجغرافية

ـ الاقدمية

لا تأثير لها عموما على اتجاهات العمال، وعليه، يعجز الباحث عن رفض الفرضية الصفرية (4 ـ 7) القائلة : " لايوجد فرق على اساس الحالة الاجتماعية والفرضية الصفرية 4 ـ 8 القائلة :" لايوجد فرق على اساس السن".

كما تشير نفس النتائج الى وجود بعض الفروق الدالة احصائيا ، على أساس متغير الجنس (ذكر / أنثى) ، ومتغير القطاع الوظيفي : وظيف عمومي قطاع صناعي ، وعليه يرفض الباحث الفرضية الصفرية (4 ــ 5) القائلة : " لا يوجد فرق على أساس نوع المؤسسة " والفرضية الصفرية 4 ــ 1 القائلة : " لا يوجد فرق بين الذكور والاناث "

تؤثر شبكة الاجور على الرجل أكثر تأثيرها على النساء ، بحكم المعتقدات الاجتماعية والقيم الثقافية ، التي تلزم الرجل أكثر من المرأة في توفير متطلبات المعيشة .

يبدو أن الاناث أكثر الحاق في طلب المعلومات النظامية الرسمية من الذكور .

الاتجاهات السلبية أكثر لدى مستخدمي قطاع الوظيف العمومي ، منه لدى القطاع الصناعي .

اتجاهات سلبية حول النظام الجديد أكثر حدة عند الفئات الدنيا بالمقارنة مع الاطارات ، وبالتالي يرفض الباحث الفرضية الصفرية (4 ــ 2) القائلة : " لا يوجد فرق على أساس فئة الاجور " .

كمية المعلومات حول النظام أكثر وفرة بالنسبة للاطارات ، عنه لدى الفئات الدنيا .

تحقيق المواهب والقدرات حاجة ملحة بالنسبة للاطارات ، ولا أهمية لها بالنسبة للفئات الاخرى .

معاملة المسؤولين مهمة بالنسبة للاطارات ، وليست مهمة بنفس الدرجة لدى الفئات الدنيا من العمال ، لذوي المستويات الدراسية الدنيا (ابتدائي متوسط) اتجاهات سلبية النظام الجديد للاجور أكثر من غيرهم والمستوى الثانوي والعالي خاصة) ، وعليه يرفض الباحث الفرضية الصفرية (4 ــ 6) القائلة : " لا يوجد فرق على أساس المستوى التعليمي " .

خلاصـــــــــة

تتجلى من خلال تحليل الجانب النظري والميداني لهذا البحث الاهمية الكـــــبرى للاتجاهات النفسية في ميدان العمل، لانها تساعد المنظمة على معرفة الرغبات والحاجـــات التي يسعى العمال الى تحقيقها كما تتضح الاهمية القصوى للدافعية في مجال العمـــــل لانها الوسيلة التي تمكن المنظمة من التعرف على طرق تحفيز العمال لتحقيق انتاج افضـــل وبذل جهد أكبر، ومن ثمة تظهر العلاقة الوطيدة بين الدافعية والاتجاهات حيث ان الدافعية تعزز سلوك الفرد. وكلما كان الجزاء الذي تقدمه المنظمة للعامل كبيرا، كلما كان ولاؤه كبيرا وعليـــه يكون العامل اتجاهات ايجابية نحو المنظمة، مما ينعكس على رضاه وانتاجـــه وانضباطـه.

وبواسطة دراسة اتجاهات العمال، تتمكن المنظمة من القاء الضوء على مختلـــف الحاجات الهامة التي يطمح العمال الى تحقيقها، كما تتمكن المنظمة عن طريق "الدافعيـــة" من تعزيز الاتجاهات الايجابية والحد من الاتجاهات السلبية، بغية توثيق العلاقة بـــين المنظمة وعمالها.

وتحتل الاجور مكانة هامة في ميدان دوافع العمل، وذلك لدورها الاساسي في أشبـــاع الحاجات الاساسية للعامل، وتحقيق بعض الحاجات العليا الاخرى، كما أوضحت ذلك بعـــض الدراسات، كدراسة "ليبو" "سمثا" (1967) ودراسة "عاشرز" (1983). التي ســـبق للباحث ذكرهـــا.

وتتجلى أهمية الاجور من خلال تعدد النظريات التي حاولت تفسيرها والطرق المختلفة لحسابها، والمعايير والاسس المتبعة في هذه العملية (الاجور) حيث تظهر من خلال الفصـــول الثالث والرابع والخامس (لهذا البحث) أهمية "الاجور" في كل زمان ومكان، وذلك للـــدور الاساسي الذي تلعبه في ازالة حالة التوتر لدى العامل، وتحقيق حاله التوازن النفســـي الاجتماعي لديه ومن ثمة كسب ولائه للمنظمة، وزيادة انتاجه وانضباطه. كما تظهر أهميـــة الاجور من خلال دراسة وتحليل الشبكة الوطنية - الاخيرة - للاجور واتجاهات العمـــــال والمستخدمين حولها.

وكان النظام الاخير للاجور في الجزائر يهدف الى مايلـــي:

تصنيف مناصب العمل مهما كان القطاع، على اساس طريقه وطنيه موحده.

- استبدال المكافآت والتعويضات الكائنة بنظام تعويضي موحد، عقلاني وعادل.
- رفع الاجور وفقا لتطور الانتاج وانتاجية العمل.
- حماية القدرة الشرائية للعامل تماشيا مع المخطط الوطني للتنمية.

الا أن القانون لم يطبق بكيفية واحدة، حيث برزت بعض الاختلافات بين القطاعات الوظيفية، وترجع هذه الاختلافات الى مايلـي:

- التطبيق غير الدقيق، وغير الموحد للاجور
- عدم التنسيق بين الاجور والانتاج
- امكانية كل مؤسسة في التسيير

بالاضافة الى هذه النقائص، تشير نتائج البحث الى أنه لايدرك من هذا النظـــام سوى مايتعلق بالاجور، بالرغم من أن هذا النظام يهدف الى تنظيم مختلف علاقات العمـــل في جميع القطاعات الوظيفية. والنقائص التي اكتنفت هذا النظام جعلت العمال المستخدمين يتبنون اتجاهات سلبية حوله، لانه لم يحقق طموح وحاجات العمال، زيادة على تأثـــره كثيرا بالعوامل الاقتصادية (غلاء المعيشة)، لان تأخر تطبيق النظام الذي أعد سنة 1978، لم يطبق سوى سنة 1985، أثر على فعاليته، كما أن انعدام نصوص تطبيقه كتلة بتنظـــيم وتثبيت أسعار مواد الاستهلاك (التي عرفت ارتفاعا) كبيرا خلال الفترة 1978 - 1985 وبعـد تطبيق النظام، كما تشير الى ذلك الجداول التي سبق للباحث التطرق اليها من خــلال الفصل الرابع) أثر كثيرا على هذا النظام، وتأثر هذا النظام ايضا بالظروف الاجتماعيـــة (قيمة الوسائل المادية في المجتمع) زيادة على كل ذلك أظهرت نتائج البحث الميدانـــي عوامل أخرى اثرت في فعالية هذا النظام منها:

- تقويم الوظائف كان سيئا في بعض المؤسسات
- لم يحقق هذا النظام العدالة بين العمال
- عدم توفر المعلومات الكافية حول النظام لدى العمال
- انتشار كبير للاشاعات حول النظام

وغيرها من العوامل، مما أبرز كما سبقت الاشارة اليه اتجاهات سلبية للعمال حـــول النظام التي ترجمت بعدة سلوكات سلبية أهمها:

- الانسحاب
- الاضــراب

- تقديم ملفات كثيرة الى مجلس الطعن

وتدل هذه الجوانب على أهمية الاجر بالنسبة للعامل الجزائري، وفي هذا الاطار تشير نتائج البحث، الى أن الاجر يعتبر أهم باعث على العمل، وأن دوره يتعدى اشباع الحاجات الاساسية أو يحقق للعامل بعض الحاجات العليا الاخرى كتحقيق الذات والاحترام والتقدير وغيرها.

وتشير النتائج ايضا الى أن أهم الحاجات التي يسعى العامل الجزائري - عموما - الى تحقيقها تتلخص فيما يلي:

أ- الحاجات الاساسية (الاولية) وتشمل:

- الاجر العادل
- الاستقرار الوظيفي والامن)
- الاحترام والتقدير

ب- الحاجات العليا (الثانوية) وتشمل:

- العلاقات مع الاخرين
- شبكة اتصال نظامية
- تحقيق الذات...

عندما تتحقق المجموعة الاولى من الحاجات، يطمح الفرد الى تحقيق المجموعة الثانية، فلا يمكن للفرد - في أي حال من الاحوال - التفكير في المجموعة الثانية مالم يحقق المجموعة الاولى.

وقد دلت النتائج على وجود بعض الفروق بين الاطارات وبقية العمال حيث، ان الاطارات أكثر تطلعا الى اشباع الحاجات الثانوية (العلاقات مع الاخرين...) من بقية العمال، ويرجع ذلك لكون الاطارات قد حققوا ولو - نسبيا- الحاجات الاولية، ويتضح من خلال ذلك أن حاجات العمال في الجزائر لاتأخذ نفس الشكل كما أوضحته نظرية "ماسلو" وذلك لاختلاف الاطار الثقافي والاجتماعي الذي وضعت فيه هذه النظرية عن الاطار الثقافي والاجتماعي في الجزائر، ومن بين الدراسات التي ركزت على الاطار الثقافي كعامل مؤثر من خلال نظرية "ماسلو" يمكن ذكر دراسة "هار وبورتر" (HAIR & PORTER وكاك وكلارك" (CAKE & CLARCK "، 1970) في (ميي " MAILLET " 1988).

وتشير هذه الدراسات التي أجريت في أوروبا واليابان الى أن هرمية "ماسلــو" ليست مفهوما صادقا لدى جميع الثقافات. وتشير دراسات اخرى كدراسة (وفورد" woofurd " 1971) في: ("ميي" Maillet " 1988) في نفس الاطار أن بعض العمال يتطلعـون الى اشباع الحاجات العليا كالاحترام والتقدير والحاجات الاجتماعية في حين حاجاتهـم الدنيا غير مشبعة بالقدر الكافي، وكذلك الدراسة التي قام بها كل من ("بولنجي وأوفستيد" Bollinger & Hofstede , 1985)، ومن نتائجها أن "ماسلو" وضع نظريتـه حسب البنية الثقافية للطبقة المتوسط الامريكية التي ينتمي اليها.

لانك أن اتجاهات الافراد تتأثر بقيم ومعتقدات المجتمع، كما سبقت الاشارة اليه مـن خلال الفصل الخاص بالاتجاهات، وبالتالي فان الحاجات التي يطمح الفرد الى تحقيقهـا في اطار عمله، تكون تابعة من الثقافة التي ترعرع فيها. وفنية الثقافة ومانحمله من عناصـر (الدين، التقاليد العريقة، القيم، الاتجاهات وغيرها) تطرح اشكالا كبيرا، فيما يتعلـق بتبني نظريـات وضعت في مجتمعات مختلفة عن المجتمع المستقبل، فماهو نافع لغيرنـا ليس بالضرورة نافعا لنا والعكس صحيح.

ورغم هذه الانتقادات فان نظرية "ماسلو" تعد من أهم نظريات الدوافع في مجـال العمل، نظرا لمختلف الحاجات التي أخذتها بعين الاعتبار. وفي هذا الصدد يشير (1985) انه تقترح نظرية "ماسلو" على المسيرين أو المنظمات عدة تقنيات لتحفيز عمالهـم خاصة على المستوى الرابع والخامس.

ومن خلال ماتقدم، تتجلى أهمية الدراسات الامبريقية لموضـوع دوافع العمل فـي الجزائر، تتجلى أهمية الدراسات الامبريقية لموضوع دوافع العمل في الجزائر، لبنـاء تصورات نظرية تتلاءم والمحيط الثقافي والاجتماعي الجزائري، وفي هذا الاطار، يفتح هـذا البحث المجال أمام دراسات امبريقية أخرى لتصنيف أهم الحاجات التي يسعى العمـال في الجزائر الى تحقيقها باستعمال تقنية التحليل العاملي في ذلك.

كما يمكن الخروج ببعض التصورات النظرية من خلال نتائج هذا البحث التي قـد لاتتعدى درجة الفرضيات، وبالتالي يجب بحثها ودراستها امبريقيا للتأكد من صحتهـا وهذه التصورات هي:

أن الحاجة كلما اصبحت نادرة، كلما زادت قيمتها لدى الفرد. مثلا في البطالـة يصبح "للعمل"، قيمة أكبر، وبالتالي، فان سلوكات الافراد تتجه نحو اشباع هذه الحاجـة الملحـة.

كلما كانت الحاجة مرتبطة بطموح الانسان وأهدافه كلما زاد تأثيرها في الانسان فمثلا حاجة الفرد الى السكن مرتبطة بهيكله الاجتماعي وتوازنه النفسي الإجتماعي واستقلاليته مما يجعل الانسان يصبو الى تحقيق هذه الحاجة.

وفي المدة الاخيرة بداية سنة 1991 والباحث يشرف على انهاء محاور البحث برزت مراسيم وبعض القوانين التي تنظم سوق العمل، التجارة والاجور عن طريق التوظيف العقلاني للموارد البشرية والمادية، اقتصاد السوق والقانون الخاص بكل قطاع، ويتعذر - في هذه الحالة - دراسة النتائج نظرا لكون العملية اما حديثة التطبيق لم تكتمل شبكة القوانين والنصوص التطبيقية في ابراز جوانبها، أو لكونها لازالت مشروعا مثل اقتصاد السوق الذي انطلق مع بداية سنة 1991، وهذه مجالات للبحث في المستقبل. ومع كل ذلك، يمكن التأكيد على أن أهمية الاجور تبقى راسخة مهما تغيرت الطرق واستحدثت الشبكات، وفق متغيرات إجتماعية واقتصادية للبلاد. ومن بين الجوانب السلبية التي يمكن أن تتمخض عن تطبيق نظم جديدة للاجور خاصة بكل قطاع أو مؤسسة مايلي:

من حيث العدالة يبقى قطاع الوظيف العمومي دائما أضعف القطاعات، فيما يخص امكانية دفع أو زيادة الاجور

الزيادة العشوائية للاجور التي يمكن أن تفكر فيها بعض القطاعات، قد تكون على حساب عدد العمال أي التقليل من عدد العمال، لفسح المجال أمام زيادة الاجور للباقي.

الحراك المهني: حيث يصبح كل العمال يتطلعون الى التوظيف في المؤسسات التي تدفع أكثر، مما يضعف المؤسسات الصغيرة أو بعض القطاعات الحيوية كالوظيف العمومي.

وحتى الزيادة في الأجور، قد لاتكون في صالح العمال لأن الزيادة تكون بالنسبة للاجور الاسمية فقط، وتبقى الأجور الحقيقية تتأثر بتقلبات السوق، بالاضافة الى ذلك، فان المؤسسات اذا قررت الزيادة في الاجور فلا بد من تعويض لتحقيق توازنها المالي، والتعويض قد يكون من ناحية الانتاج (الزيادة في الكمية والتحسين في النوعية) وقد يكون كذلك عن طريق رفع اسعار منتوجاتها الشيء الذي بامكانه أن يزيد من حدة التضخم.

زيادة على ذلك، فان تقويم الوظائف والاعمال حاليا في الجزائر يطرح عدة اشكاليات، فيما يخص المعايير والاسس التي بواسطتها تتم هذه العملية، وذلك لعدة اعتبارات أهمها:

أ- العوامل الظرفيــة :

غلاء المعيشة، الدخل العالي لبعض المهن البسيطة كالنجارة والترصيص وغيرهـــا بالمقارنة مع المهن ذات القيمة العلمية والتقنية كالهندسة، الطب، العلوم الاجتماعيـــة وغيرهـــا . . .

ب- العوامل الهيكليــة :

التقويم الاجتماعي للمهن على اساس الدخل فقط، بالاضافة الى أهمية القيم المادية في المجتمع، كما سبقت الاشارة اليه من خلال تحليل الجانب الاول من نتائج البحث.
وفي هذا الاطار يتساءل "هيشور" Haichour "(1990): كيف يمكننا تقويم مهنة مـــا؟ في محيط يتقاضى فيه " المرصص" و "البناء"، "الجزار" و"النجار" مثلا أجورا أعلـــى، بكثير من أجور حاملي الليسانس والمستخدمين في مختلف القطاعات الوظيفية، وعلـــى سبيل المثال فان الدخل الشهري للمرصص يساوي اربع مرات أجر المعلم أو الاستـــاذ!!
كل هذه العوامل يمكن أن تغير - الى حد ما - القيم المهنية في المجتمع وتطرح مشكلـــة الاختيار والتوجيه المهني، حيث يمكن أن يتخلى افراد المجتمع عن توجيه أولادهم نحـــو التعليم "طويـــل المدى"، مفضلين تعليما قصير المدى، مع توجيههم نحو المهن ذات الدخـــل العالـــي.
وهذه عبارة عن فكرة فقط أو فرضية أولية، يفتح الباحث من خلالها مجالا أمام البحـــوث العلمية القادمة، لدراسة آفاق القيم المهنية في الجزائر في ظل العوامل السالفة الذكـــر مع مراعاة ابعاد التغير الاجتماعي الذي تعرفه البلاد حيث لم تتبلور بعد قيم بارزة علـــى مستوى موسسات مجتمعية وهذا يتطلب وقتا وتفاعلا أكثر مما مضى.

قائمــــة المــراجـــع

01 ـ ابراهيم الغمري

الأفراد والسلوك التنظيمي
الناشر: دار الجامعات المصرية 1979

02 ـ ابراهيم الغمري

السلوك الانساني والادارة الحديثة
الناشر: دار الجامعات المصرية (القاهرة)
سنة الطبع غير واردة

03 ـ أحمد زكي بدوي

معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية
انجليزي ـ فرنسي ـ عربي
مكتبة لبنان (بيروت) 1978

04 ـ أحمد زكي بدوي

علاقات العمل في الدول العربية
دار النهضة العربية 1985 (بيروت)

05 ـ أحمد زكي صالح

الخدمة النفسية في التجارة وادارة الاعمال
دار النهضة العربية ، الطبعة الاولى 1961
(بيروت)

06 ـ أحمد صقر عاشور

مبادئ في ادارة القوى العاملة
دار النهضة العربية (بيروت) 1983

07 ـ أحمد عادل راشد

مذكرات في ادارة الافراد
دار النهضة العربية (بيروت) 1981

08 ـ الهاشمي العربي

ترجمة عن الالمانية لكتاب " اريك برايز "
علم الاقتصاد السياسي ، مدخل في النظرية الاقتصادية
دار العودة بيروت 1974

09 ـ جلال عبد الوهاب

العلاقات الانسانية والاعلام
منشورات ذات السلاسل (الكويت) 1984

10 ـ حسن عادل

الافراد في الصناعة
دار النهضة العربية (بيروت) 1981

11 ـ حماد محمد الشطا

النظرية العامة للأجور والمرتبات
ديوان المطبوعات الجامعية (الجزائر)

12 ـ زكي راتب غوشة
العلاقات العامة في الادارة المعاصرة
مطبعة التوفيق عمان (الاردن) الطبعة الاولى ١٩٨١

13 ـ زكي محمود هاشم
الجوانب السلوكية في الادارة
الناشر ـ وكالة المطبوعات (الكويت) الطبعة الثالثة 1980

14 ـ سعد عبد الرحمن
السلوك الانساني تحليل وقياس المتغيرات
مكتبة الفلاح (الكويت) 1983

15 ـ سعد عبد الرحمن
القياس النفسي
مكتبة الفلاح (الكويت) الطبعة الاولى 1983

16 ـ سليمان حنفي محمود
السلوك التنظيمي والاداء
دار النهضة العربية (بيروت) سنة الطبع غير وا...

17 ـ عبد الحميد محمد الهاشمي
المرشد في علم النفس الاجتماعي
وكالة المطبوعات الجامعية (الجزائر) الطبعة الاولى 1984

18 ـ عبد الرحمن عيسوي
علم النفس بين النظرية والتطبيق
دار النهضة العربية (بيروت) 1984

19 ـ عبد الرحمن عيسوى
علم النفس والانتاج
دار النهضة العربية (بيروت) 1982

20 ـ عبد الوهاب أحمد عبد الواسع
علم ادارة الافراد
(الرياض) 1973

21 ـ صالح الشبكشي
العلاقات الانسانية في الادارة
مكتبة القاهرة الحديثة 1969

22 ـ علي محمد عبد الوهاب
السلوك الانساني في الادارة
مكتبة عين شمس القاهرة (مصر) الطبعة الثانية 1975

23 ـ عمار بوحوش
الاتجاهات الحديثة في علم الادارة
المؤسسة الوطنية للكتاب (الجزائر) 1984

24 ـ فرج عبد القادر طه
قراءات في علم النفس الصناعي
(الرياض) 1973

25 ـ ماجد راغب الحلو
علم الادارة المعاصرة
الناشر : مؤسسة شباب الجامعة (1973)

26 ـ محمد عثمان الجعلي ومهدي محمد امين شرفي
تسيب العاملين محاولة لتاطير ودراسة وعلاج ظاهرة سلوكية
المنظمة العربية للعلوم الادارية
طبع في شركة الشرق الاوسط (الاردن) 1985

27 ـ محمد عدنان الجبال
الاسس العلمية لنظرية التنظيم والادارة
توزيع دار الفكر دمشق (1980)

28 ـ محمد ماهر عليش
ادارة الموارد البشرية
وكالة المطبوعات (الكويت) 1979

29 ـ محمد محمد علي سالم
دراسات في العلاقات الصناعية وادارة المستخدمين
كلية التجارة ، جامعة عين شمس (مصر) الجزء الاول 1956

30 ـ محمد مهنا العلي
الادارة في الاسلام
وكالة المطبوعات الجامعية (الجزائر) 1985

31 ـ محمود زكي هاشم
الاتجاهات الحديثة في ادارة الافراد والعلاقات الانسانية
الناشر : ذات السلاسل (الكويت) 1979

32 محمود سيد ابو النيل
علم النفس الصناعي ، بحوث عربية وعالمية
دار النهضة العربية (بيروت) 1985

33 ـ مصطفى زيدان
علم النفس الاجتماعي
ديوان المطبوعات الجامعية (الجزائر) 1985

34 _ مصطفى سويف

مقدمة لعلم النفس الاجتماعي
المكتبة الانجلو _ مصرية ، الطبعة الثانية 1966

35 _ منصور أحمد منصور

المبادئ العامة في ادارة القوى العاملة
وكالة المطبوعات (الكويت) الطبعة الثانية 1975

36 _ مهدي حسن زويلف

علم النفس الاداري ومحددات السلوك الاداري
المنظمة العربية للعلوم الادارية 1982

37 _ نبيل رسلان

الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة والقطاع العام
دار النهضة العربية (بيروت) 1978

الدوريات : مجلات ، رسائل جامعية

مقالات ..... باللغة العربية

38 _ القانون العام للعامل

نشر الاتحادية الوطنية لعمال المعادن
قانون رقم 78 . 12 يتضمن القانون الاساسي العام للعامل 5 أوت 1978

39 _ المنظمة العربية للعلوم الادارية

تقويم الوظائف من دراسات وتقارير مكتب العمل الدولي (جونيف)
تلخيص وترجمة نصيف اسطفيانوس
السلسلة الجديدة رقم 65 أوت 1970

40 _ بدر الدين خليل

الدوافع والحوافز وتأثيرها على الانتاجية والاداء
كتاب العمل ، العدد 251 جانفي 1985

41 _ حسين حسن عمار

مجلة الادارة العامة ، العدد 51 ، سبتمبر 1986
معهد الادارة العامة (الرياض) العربية السعودية

42 _ عبد الغني السعيد

الاجور والكفاية الانتاجية في محاضرات الحلقة الدراسية حول تشريعات العمل
والضمان الاجتماعي وسياسات الاجور
بغداد 10 . 13 ماي 1976

43 ـ عبد الله الزامل ومحمد عبد المنعم حطبا
* دراسة فعالية نظم الحوافز في الخدمة المدنية
مجلة الادارة العامة ، العدد 55 ، أكتوبر 1987
(الرياض) العربية السعوديه

44 ـ عـزت كامـل
منشورات حلقة العمل العدد 17 سنة 1965
(دار العودة المصرية)

45 ـ مجلة العمل الجزائرية
العدد 17 ، مارس 1987
وزارة العمل

46 ـ مجلة العمل الجزائرية
العدد 18 ، افريل 1987
وزارة العمل

47 ـ محمد روسلـي
* الاعلام في التنظيم النقابي القواعد التنظيمية والضغوط *
رسالة ماجستير تحت اشراف علي كنـز
مارس 1989 ـ معهد علم الاجتماع (الجزائر)

48 ـ مصطفى عشوي
دور الاتصال في تسيير المؤسسات
جريدة الشعب اليومية
العدد 7594 ، 24 مارس 1988

49 ـ مصطفى عشوي
تناول جديد لمقاييس الاتجاهات
مجلة علم النفس رقم 1
ديوان المطبوعات الجامعية 1985

50 ـ نعيم نصير
المنظور الاسلامي لادارة الموارد البشرية
مجلة الادارة العامة العدد 56 ، ديسمبر 1987
الرياض (العربية السعودية)

قائمة المراجع باللغات الأجنبية

51) ANTOINE VIRAT
l'efficacité de l'encadrement
Chotard et Associés éditeurs, paris 1982

52) CLAUDE LEVY LEBOYER
psychologie des organisations
P.U.F (paris) 1974.

53) CLEMENT BERNABE
la gestion des ressources humaines en éducation.
des editeurs agence d'ARC Inc (CANADA) 1981.

54) C. PIGNANIOL
Techniques et politiques d'Amelioration de conditions du travail
Entreprise moderne d'edition
paris 1980.

55) DANIEL BOLLINGER & BEERT HOFSTEDE
les differences culturelles dans le Management
Les editeurs d'organisation
(paris) 1987.

56) DOMINIQUE CHAWIN.
l'Entreprise negociatrice
Dunop (paris) 1984

57) ERNEST J. MC CORMICK & ILGEN
INDUSTRIAL psychologie
7e edition
London (george allen & unwin)
1981.

FELIX PIPPI (58
de la notion du salaire individuel à la notion du salaire social (paris) 1966

F.R BOUMGARTEIR (59
psychologie et facteur humain dans l'industrie
Delachaux et niestlé s.A ninchatel (Suisse) 1948

GEORGE TERRY & STEFAN FRANKLIN (60
les principe du Management
8e édition, ECONOMICA (PARIS) 1985

G. EVENDET (61
Humanisme de la gestion des Relations humains et commandement
volume III 1e edition (Suisse) 1983

Guy CAIRE (62
les Relations industrielle
DALLOZ (paris) 1973

HELENE CHAUCHOT (63
l'Enquête en psycho-sociale le psychologue, P.U.F
(paris) 1e edition 1985

H. DUBREUIL (64
le travail et la civilisation esquisse de l'histoire et de la philosophie du travail
Librairie du plan (paris) 1953

JESS FEIST (65
Theories of personality
printed in japan 1985

LAURENT BELANGER, ANDRE PETIT ET JEAN LOUIS BERGERON. (66
Gestion des ressources Humaines. "une approche globale et intégrée"
éditeur gaëtan Morin (canada)
3e impression 1984.

LEANDE MAILLET (67
psychologie et organisation l'individu dans son milieu de travail
Agence d'ARC inc québec (canada) 1988

MADELAINE GRAWITZ (68
Méthode des sciences sociales
8e édition DALLOZ (paris) 1974

MUCHINSKY (69
psychology applied to work
Mc Graw Hill (London)
1983

PIERRE SIMON (70
Le ressourcement humain
édition (agence d'ARC), 1979.

POL DEBATY (71
La mesure de attitude
P.U.F (paris). 1967.

RAYMOND THOMAS & JACKES MATHIEU (72
Manuel de psychologie
édition, vigot (paris) 1985

RENE LAPPRIERE (73
Les systèmes juridiques de détermination de salaires
Les presses de l'université de Montréal (canada) 1974

ROBERT ABANESG (74
managing : Towards accountability for performance.
third edition, IRWIN inc (U.S.A)
1981

YVES ENREGLE (75
Du conflit à la motivation
les éditions d'organisation
(paris) 1985

WEXLEY & YUKL (76
organizational behaviour and industrial psychology
oxford (1977).

الدوريات: مجلات، رسائل جامعية، مقالات ... باللغات الأجنبية

ABDERHMANE MAHMOUDI (77
Redimensionnement ou" l'effet Boomerang" Algérie - Actualité
n° 1144 semaine du 17 au 23 septembre 1987.

A. SHINKS (78
Etude des motivations dans l'entreprise.
Revue travail humain
Volume 44 Fasc 1/ 1981.

B.I.T (79
les salaires cours d'éducation ouvrière
(Geneve) 1968.

BOUDJEMAA HAICHOUR (80
Dépenses familiales et réformes sociales
El Moudjahid du lundi 24 septembre 1990 n° 7861
nouvelle série.

FATMA ZOHRA DJERBI (81
la politique des salaires en Algérie
Mémoire de D.E.S. 1976
université d'Alger sous la direction de M. Bouzida.

FAROUK NEMOUCHI (82
processus inflationniste et développement économique en Algérie. thèse de Magister Institut de science économiques de Constantine, 1983 sous la direction de L. Benhassine.

FENIA BOUTALEB (83
jeux de monnaie
Algérie - Actualités n° 1144 semaine du 17 au 23 septembre 1987

JACKES PIETRA (84
"changement socio-culturel et évolution des valeurs et motivations du travail" dans "quelles motivations au travail ? édition E.S.T société française de psychologie du travail (paris) 1982.

JEAN MOULEY (85
Revue internationale du travail
(geneve) semestre 1 / 1969

KADER YESSAD (86
Marché noir la gangrène
Algérie Actualité n° 1147
semaine du 8 au 14 octobre 1987

MOHAMED GHERIB (87
Ministre des affaires sociales
Intervention en réponse aux préoccupations des députés (A.P.N 1990). Dans El Moudjahid n° 7656 - nouvelle série - du lundi 23 Janvier 1990.

M.T. MESSAOUDI (88
L'Appel au dialogue
El Moudjahid n° 7403 nouvelle série -
du 1er avril 1989.

MINISTERE DU TRAVAIL (89
Bilan des travaux d'application du S.G.T (decembre) 1980.

MINISTERE DU TRAVAIL (90
guide des travaux de classification. septembre 1983

MINISTERE DU TRAVAIL (91
guide des travaux de classification des postes de travail juillet 1982.

MINISTERE DU TRAVAIL (92
Rapport de synthèse sur l'evolution des salaires en 1980 - 1982
septembre 1983

MINISTERE DU TRAVAIL (93
Recueil de textes sur la legislation du travail
1983

O.N.S (94
données statistiques n° 65
indice des prix à la consommation de la ville d'Alger 19.. - 1987

O. N. S (95
donnée statistiques n° 66
indice des prix à la
consommation de la ville
d'Alger. janvier 1988

OUALI Med YAHIAOUI (96
Le système Algerien des prix
Revue du C.E.N.E.A.P
impression "journal de l'unité"
n° 6 Mars 1986.

RACHI HADJ. LAZIB (97
le système des salaires
les Revue du C.E.N.E.A.P
impression "journal de l'unité"
n° 6 Mars 1986.

RAYMOND SOUBIE (98
observation sur l'évolution
de politique de rémunérations
Revue droit social, les salaires
(paris) n° 12 decembre 1984

الملحق رقم [illegible]

خاص بعرض الجزء الاول من نتائج القسم الثاني

- جداول التكرارات الخاصة بكل المتغيرات

جدول رقم (79) خاص بالسؤال الاول: للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديدة :

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	75	79	38	46	46	284
	أنثى	44	82	14	14	12	166
	المجموع	119	161	52	60	58	450
المركز	اطار	18	18	14	50	50	150
	متحكم	45	75	18	06	02	150
	منفذ	56	68	20	04	06	150
	المجموع	119	161	52	60	58	450
المستوى الدراسي	عالي	18	18	14	50	50	150
	ثانوي	30	60	10	06	02	108
	متوسط	29	27	18	02	06	82
	ابتدائي	42	56	10	02	00	110
	المجموع	119	161	52	60	58	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	40	60	14	18	18	150
	الشرق	39	46	18	20	27	150
	الغرب	40	55	20	22	13	150
	المجموع	119	161	52	60	58	450
العمر	30 _ 24	30	40	10	17	16	113
	37 _ 31	26	38	14	15	08	101
	44 _ 38	32	41	11	14	08	106
	51 _ 45	27	30	13	14	26	110
	52 فما فوق	04	12	04	00	00	20
	المجموع	119	161	52	60	58	450
الاقدمية	9 _ 3	30	41	12	19	18	120
	16 _ 10	35	44	11	24	24	138
	23 _ 17	36	42	13	17	16	124
	30 _ 24	14	16	06	00	00	36
	31 فما فوق	04	18	10	00	00	32
	المجموع	119	161	52	60	58	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	59	86	24	38	18	225
	قطاع صناعي	60	75	28	22	40	225
	المجموع	119	161	52	60	58	450
الحالة المدنية	أعزب	30	49	15	10	12	116
	متزوج	89	112	37	50	46	334
	المجموع	119	161	52	60	58	450

جدول رقم (89) خاص بالسؤال الثاني: تعويد الوظائف في المؤسسة كان مينــــا :

المتغير	الاجابة	1	2		4	5	المجموع
الجنس	ذكر	90	103	38	40	13	284
	أنثى	32	54	39	22	19	166
	المجموع	122	157	77	62	32	450
المركز	اطار	10	33	27	59	21	150
	متحكم	53	64	22	01	10	150
	منفذ	59	60	28	02	01	150
	المجموع	122	157	77	62	32	450
المستوى الدراسي	عالي	10	33	27	59	21	150
	ثانوي	33	54	18	00	03	108
	متوسط	31	26	14	03	08	82
	ابتدائي	48	44	18	00	00	110
	المجموع	122	157	77	62	32	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	39	53	27	21	10	150
	الشرق	41	57	20	20	12	150
	الغرب	42	47	30	21	10	150
	المجموع	122	157	77	62	32	450
العمر	30 _ 24	30	37	20	17	09	113
	37 _ 31	30	36	18	15	02	101
	44 _ 38	28	40	22	14	02	106
	51 _ 45	29	34	17	14	16	110
	52 فما فوق	05	10	00	02	03	20
	المجموع	122	157	77	62	32	450
الاقدمية	9 _ 3	31	40	21	17	11	120
	16 _ 10	36	48	29	21	04	138
	23 _ 17	32	44	25	19	04	124
	30 _ 24	13	12	02	01	08	36
	31 فما فوق	10	13	00	04	05	32
	المجموع	122	157	77	62	32	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	62	91	34	32	06	225
	قطاع صناعي	60	66	43	30	26	225
	المجموع	122	157	77	62	32	450
الحالة المدنية	أعزب	31	38	24	10	13	116
	متزوج	91	119	53	52	19	334
	المجموع	122	157	77	62	32	450

جدول رقم (١١٠) **خاص بالسؤال** الثالث: تطبيق النظام لا يحد من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامة

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	90	70	40	60	24	284
	أنثى	24	60	36	26	20	166
	المجموع	114	130	76	86	44	450
المركز	اطار	29	36	25	39	21	150
	متحكم	41	44	22	29	14	150
	منفذ	44	50	29	18	09	150
	المجموع	114	130	76	86	44	450
المستوى الدراسي	عالي	23	36	25	39	21	150
	ثانوي	27	30	16	21	14	108
	متوسط	24	34	10	14	00	82
	ابتدائي	34	30	25	12	09	110
	المجموع	114	130	76	86	44	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	37	50	26	30	07	150
	الشرق	43	40	27	20	20	150
	الغرب	34	40	23	36	17	150
	المجموع	114	130	76	86	44	450
العمر	30 _ 24	26	32	20	22	13	113
	37 _ 31	23	30	16	20	12	101
	44 _ 38	30	31	21	16	08	106
	51 _ 45	30	33	19	23	05	110
	52 فما فوق	05	04	00	05	06	20
	المجموع	114	130	76	86	44	450
الاقدمية	9 _ 3	30	34	24	22	13	120
	16 _ 10	36	40	28	28	06	138
	23 _ 17	33	38	23	20	10	124
	30 _ 24	08	10	04	06	08	36
	31 فما فوق	07	08	00	10	07	32
	المجموع	114	130	76	86	44	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	52	75	34	46	18	225
	قطاع صناعي	62	55	42	40	26	225
	المجموع	114	130	76	86	44	450
الحالة المدنية	أعزب	29	78	24	23	07	116
	متزوج	85	97	52	63	37	334
	المجموع	114	130	76	86	44	450

جدول رقم (82) خاص بالسؤال الرابع: شبكة الاجور تراعي متطلبات السوق

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	100	113	25	26	20	284
	أنثى	60	50	26	14	16	116
	المجموع	160	163	51	40	36	450
المركز	اطار	38	60	23	17	12	150
	متحكم	59	47	13	16	15	150
	منفذ	63	56	15	07	09	150
	المجموع	160	163	51	40	36	450
المستوى الدراسي	عالي	38	60	23	17	12	150
	ثانوي	49	24	10	12	13	108
	متوسط	31	30	06	07	08	82
	ابتدائي	42	49	12	04	03	110
	المجموع	160	163	51	40	36	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	58	53	18	13	08	150
	الشرق	52	49	22	16	11	150
	الغرب	50	61	11	11	17	150
	المجموع	160	163	51	40	36	450
العمر	24_30	42	40	12	07	12	113
	31_37	33	35	13	10	10	101
	38_44	42	45	12	04	03	106
	45_51	38	40	14	11	07	110
	52 فما فوق	05	03	00	08	04	20
	المجموع	160	163	51	40	36	450
الاقدمية	3 _ 9	42	44	14	08	12	120
	10 _ 16	50	49	20	12	07	138
	17 _ 23	46	48	17	06	07	124
	24 _ 30	13	14	00	04	05	36
	31 فما فوق	09	08	00	10	05	32
	المجموع	160	163	51	40	36	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	80	86	20	24	15	225
	قطاع صناعي	80	77	31	16	21	225
	المجموع	160	163	51	40	36	450
الحالة المدنية	اعزب	40	44	13	11	08	116
	متزوج	120	119	38	23	28	334
	المجموع	160	163	51	40	36	450

جدول رقم (83) خاص بالسؤال الخامس: انتشرت اشاعات كثيرة حول هذا النظام :

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	120	97	28	12	27	284
	أنثى	73	33	34	15	11	166
	المجموع	193	130	62	27	38	450
المركز	اطار	52	51	23	09	09	150
	متحكم	74	43	14	08	11	150
	منفذ	67	36	19	10	18	150
	المجموع	193	130	62	27	38	450
المستوى الدراسي	عالي	52	51	23	09	09	150
	ثانوي	58	26	13	01	10	108
	متوسط	26	23	10	12	11	82
	ابتدائي	57	30	10	05	08	110
	المجموع	193	130	62	27	38	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	63	50	18	07	12	150
	الشرق	68	39	24	09	10	150
	الغرب	62	41	20	11	16	150
	المجموع	193	130	62	27	38	450
العمر	30 _ 24	50	32	16	05	10	113
	37 _ 31	40	30	13	07	11	101
	44 _ 38	49	32	15	06	04	106
	51 _ 45	44	31	15	08	12	110
	52 فما فوق	10	05	03	01	01	20
	المجموع	193	130	62	27	38	450
الاقدمية	9 _ 3	52	34	16	08	10	120
	16 _ 10	58	39	18	07	16	138
	23 _ 17	53	36	18	09	08	124
	30 _ 24	16	11	05	01	03	36
	31 فما فوق	14	10	05	02	01	32
	المجموع	193	130	62	27	38	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	83	77	30	12	23	225
	قطاع صناعي	110	53	32	15	15	225
	المجموع	193	130	62	27	38	450
الحالة المدنية	أعزب	49	32	17	06	12	116
	متزوج	144	98	45	21	26	334
	المجموع	193	130	62	27	38	450

جدول رقم (84) خاص بالسؤال السادس: للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف.

المتغير	الإجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	96	88	43	36	21	284
	أنثى	52	34	27	26	27	166
	المجموع	148	122	70	62	48	450
المركز	اطار	34	35	31	26	24	150
	متحكم	55	52	18	17	08	150
	منفذ	59	35	21	19	16	150
	المجموع	148	122	70	62	48	450
المستوى الدراسي	عالي	34	35	31	26	24	150
	ثانوي	43	32	15	10	08	108
	متوسط	25	25	13	12	07	82
	ابتدائي	46	30	11	14	09	110
	المجموع	148	122	70	62	48	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	50	38	20	17	25	150
	الشرق	46	44	28	25	07	150
	الغرب	52	40	22	20	16	150
	المجموع	148	122	70	62	48	450
العمر	24 _ 30	31	32	19	16	15	113
	31 _ 37	39	26	11	14	10	101
	38 _ 44	32	31	20	15	08	106
	45 _ 51	40	30	14	15	11	110
	52 فما فوق	06	05	03	02	04	20
	المجموع	148	122	70	62	48	450
الاقدمية	3 _ 9	38	32	19	16	15	120
	10 _ 16	44	38	24	21	11	138
	17 _ 23	39	33	21	19	12	124
	24 _ 30	17	09	02	04	04	36
	31 فما فوق	10	10	04	02	06	32
	المجموع	148	122	70	62	48	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	71	68	40	23	23	225
	قطاع صناعي	77	54	30	39	25	225
	المجموع	148	122	70	62	48	450
الحالة المدنية	أعزب	37	30	17	17	15	116
	متزوج	111	92	53	45	33	334
	المجموع	148	122	70	62	48	450

جدول رقم (85) خاص بالسوال السابع: النظام الجديد يحقق رضا العمال:

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	87	74	62	30	31	284
	أنثى	31	70	29	20	16	166
	المجموع	118	144	91	50	47	450
المركز	اطار	40	34	33	24	19	150
	متحكم	35	55	26	20	14	150
	منفذ	43	55	32	06	14	150
	المجموع	118	144	91	50	47	450
المستوى الدراسي	عالي	40	34	33	24	19	150
	ثانوي	24	40	20	10	14	108
	متوسط	16	28	17	12	09	82
	ابتدائي	38	42	21	04	05	110
	المجموع	118	144	91	50	47	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	38	52	29	20	11	150
	الشرق	40	48	39	16	07	150
	الغرب	40	44	23	14	29	150
	المجموع	118	144	91	50	47	450
العمر	30 _ 24	28	34	23	13	15	113
	37 _ 31	30	31	20	12	08	101
	44 _ 38	25	39	22	10	10	106
	51 _ 45	31	35	20	15	09	110
	52 فما فوق	04	05	06	00	05	20
	المجموع	118	144	91	50	47	450
الأقدمية	9 _ 3	30	38	24	13	15	120
	16 _ 10	38	44	28	17	11	138
	23 _ 17	31	41	25	15	12	124
	30 _ 24	10	12	08	02	04	36
	31 فما فوق	09	09	06	03	05	32
	المجموع	118	144	91	50	47	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	52	70	52	28	23	225
	قطاع صناعي	66	74	39	22	24	225
	المجموع	118	144	91	50	47	450
الحالة المدنية	أعزب	30	37	23	13	13	116
	متزوج	88	107	68	37	34	334
	المجموع	118	144	91	50	47	450

جدول رقم (86) خاص بالسؤال الثامن: المنصب الذي تشغله يتماشى مع قدراتك :

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	46	66	28	70	74	284
	أنثى	26	30	10	50	50	166
	المجموع	72	96	38	120	124	450
المركز	اطار	08	22	15	43	62	150
	متحكم	35	32	10	36	37	150
	منفيذ	29	42	13	41	25	150
	المجموع	72	96	38	120	124	450
المستوى الدراسي	عالي	08	22	15	43	62	150
	ثانوي	18	20	08	30	32	108
	متوسط	28	20	06	12	16	82
	ابتدائي	18	34	09	35	14	110
	المجموع	72	96	38	120	124	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	24	28	10	43	45	150
	الشرق	25	32	16	37	40	150
	الغرب	23	36	12	40	39	150
	المجموع	72	96	38	120	124	450
العمر	30 _ 24	14	23	10	32	34	113
	37 _ 31	21	24	09	25	22	101
	44 _ 38	16	20	07	30	33	106
	51 _ 45	20	27	12	28	23	110
	52 فما فوق	01	02	00	05	12	20
	المجموع	72	96	38	120	124	450
الاقدمية	9 _ 3	19	25	10	32	34	120
	16 _ 10	23	30	12	39	34	138
	23 _ 17	20	27	09	34	34	124
	30 _ 24	06	09	05	08	08	36
	31 فما فوق	04	05	02	07	14	32
	المجموع	72	96	38	120	124	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	37	54	16	66	52	225
	قطاع صناعي	35	42	22	54	72	225
	المجموع	72	96	38	120	124	450
الحالة المدنية	أعزب	18	24	10	31	33	116
	متزوج	54	72	28	89	91	334
	المجموع	72	96	38	120	124	450

جدول رقم (87) **خاص بالسؤال** التاسع: أنت تفضل الزيادة في الاجر بدلا من انخفاض اسعار المواد في السوق:

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	65	80	36	39	64	284
	أنثى	45	41	20	25	35	166
	المجموع	110	121	56	64	99	450
المركز	اطار	40	39	16	20	35	150
	متحكم	35	42	18	24	31	150
	منفذ	35	40	22	20	33	150
	المجموع	110	121	56	64	99	450
المستوى الدراسي	عالي	40	39	16	20	35	150
	ثانوي	20	30	10	20	28	108
	متوسط	26	14	08	14	20	82
	ابتدائي	24	38	22	10	16	110
	المجموع	110	121	56	64	99	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	37	41	18	22	32	150
	الشرق	40	38	20	18	34	150
	الغرب	33	42	18	24	33	150
	المجموع	110	121	56	64	99	450
العمر	30 - 24	26	26	13	16	32	113
	37 - 31	25	33	12	16	15	101
	44 - 38	25	25	14	14	28	106
	51 - 45	30	36	13	16	15	110
	52 فما فوق	04	01	04	02	09	20
	المجموع	110	121	56	64	99	450
الاقدمية	9 - 3	28	30	14	16	32	120
	16 - 10	33	38	18	20	29	138
	23 - 17	30	32	15	19	28	124
	30 - 24	11	15	05	04	01	36
	31 فما فوق	08	06	04	05	09	32
	المجموع	110	121	56	64	99	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	50	64	25	37	4.9	225
	قطاع صناعي	60	57	31	27	50	225
	المجموع	110	121	56	64	99	450
الحالة المدنية	أعزب	28	31	14	16	27	116
	متزوج	82	90	42	48	72	334
	المجموع	110	121	56	64	99	450

جدول رقم (88) خاص بالسؤال العاشر: تطبيق هذا النظام لا يغير من طريقة اداء العمال وايقاع انتاجهم :

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	85	63	47	56	37	284
	أنثى	46	41	43	22	10	166
	المجموع	131	104	90	78	47	450
المركز	اطبا	55	30	22	18	25	150
	متحكم	41	34	30	38	07	150
	منفذ	35	40	38	22	15	150
	المجموع	131	104	90	78	47	450
المستوى الدراسي	عالي	55	30	22	18	25	150
	ثانوي	31	20	20	30	07	108
	متوسط	13	19	20	20	10	82
	ابتدائي	32	35	28	10	05	110
	المجموع	131	104	90	78	47	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	45	37	27	26	15	150
	الشرق	44	33	33	29	11	150
	الغرب	42	34	30	23	21	150
	المجموع	131	104	90	78	47	450
العمر	30 _ 24	30	25	21	20	17	113
	37 _ 31	30	25	20	18	08	101
	44 _ 38	30	25	22	20	09	106
	51 _ 45	36	28	22	17	07	110
	52 فما فوق	05	01	05	03	06	20
	المجموع	131	104	90	78	47	450
الاقدمية	9 _ 3	33	27	23	20	17	120
	16 _ 10	40	35	21	28	07	138
	23 _ 17	36	30	25	23	10	124
	30 _ 24	12	08	05	04	07	36
	31 فما فوق	10	04	09	03	06	32
	المجموع	131	104	90	98	47	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	70	59	37	39	20	225
	قطاع صناعي	61	45	53	39	27	225
	المجموع	131	104	90	78	47	450
الحالة المدنية	أعزب	33	26	23	20	14	116
	متزوج	98	78	67	58	33	334
	المجموع	131	104	90	78	47	450

جدول رقم (89) خاص بالسوال الحادي عشر : المبلغ الذي يتقضاه عادل

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	81	90	35	52	26	284
	أنثى	46	50	18	31	21	166
	المجموع	127	140	53	83	47	450
المركز	اطار	38	42	20	39	11	150
	متحكم	43	43	20	36	08	150
	منفذ	46	55	13	08	28	150
	المجموع	127	140	53	83	47	450
المستوى الدراسي	عالي	38	42	20	39	11	150
	ثانوي	35	30	15	20	08	108
	متوسط	19	28	08	19	08	82
	ابتدائي	35	40	10	05	20	110
	المجموع	127	140	53	83	47	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	40	49	17	30	14	150
	الشرق	42	41	20	25	17	150
	الغرب	45	45	16	28	16	150
	المجموع	127	140	53	83	47	450
العمر	30 - 24	32	32	14	20	15	113
	37 - 31	30	30	14	18	09	101
	44 - 38	30	32	10	20	14	106
	51 - 45	31	36	15	22	06	110
	52 فما فوق	04	10	00	03	03	20
	المجموع	127	140	53	83	47	450
الاقدمية	9 - 3	32	36	14	21	17	120
	16 - 10	39	42	20	28	09	138
	23 - 17	33	39	13	24	15	124
	30 - 24	13	11	04	06	02	36
	31 فما فوق	10	12	02	04	04	32
	المجموع	127	140	53	83	47	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	61	74	28	43	19	225
	قطاع صناعي	66	66	25	40	28	225
	المجموع	127	140	53	83	47	450
الحالة المدنية	أعزب	32	35	14	21	14	116
	متزوج	95	105	39	62	33	334
	المجموع	127	140	53	83	47	450

جدول رقم (90) **خاص بالسوال** الثاني عشر : انت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديرا من طرف الاخرين بدلا من عمل يكون فيه الاجر مرتفعا :

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	33	38	28	69	116	284
	أنثى	20	15	19	45	67	166
	المجموع	53	53	47	114	183	450
المركز	اطار	06	04	09	62	69	150
	متحكم	14	28	21	31	56	150
	منفذ	33	21	17	21	58	150
	المجموع	53	53	47	114	183	450
المستوى الدراسي	عالي	06	04	09	62	69	150
	ثانوي	13	20	18	21	36	108
	متوسط	14	14	10	15	29	82
	ابتدائي	20	15	10	16	49	110
	المجموع	53	53	47	114	183	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	18	20	15	36	61	150
	الشرق	19	16	16	38	61	150
	الغرب	16	17	16	40	61	150
	المجموع	53	53	47	114	183	450
العمر	30 _ 24	12	13	10	27	51	113
	37 _ 31	04	12	14	25	46	101
	44 _ 38	10	12	10	30	44	106
	51 _ 45	08	16	13	29	44	110
	52 فما فوق	00	00	00	03	17	20
	المجموع	53	53	47	114	183	450
الاقدمية	9 _ 3	14	15	11	29	51	120
	16 _ 10	20	21	16	35	46	138
	23 _ 17	16	14	13	32	49	124
	30 _ 24	02	03	05	10	16	36
	31 فما فوق	01	00	02	08	21	32
	المجموع	53	53	47	114	183	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	29	20	22	57	97	225
	قطاع صناعي	24	33	25	57	86	225
	المجموع	53	53	47	114	183	450
الحالة المدنية	أعزب	14	13	13	28	48	116
	متزوج	39	40	34	86	135	334
	المجموع	53	53	47	114	183	450

جدول رقم (91) **خاص بالسؤال** الثلث عشر : انت تبذل جهد ؛ سهرياً يستحق الراتب الذي تحصل عليه :

المتغير	الإجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	38	45	30	80	91	284
	أنثى	18	20	13	50	65	166
	المجموع	56	65	43	130	156	450
المركز	اطار	25	13	06	33	73	150
	متحكم	20	23	20	42	45	150
	منفذ	11	29	17	55	38	150
	المجموع	56	65	43	130	156	450
المستوى الدراسي	عالي	25	13	06	33	73	150
	ثانوي	15	20	14	29	30	108
	متوسط	07	14	10	26	25	82
	ابتدائي	09	18	13	42	28	110
	المجموع	56	65	43	130	156	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	16	26	13	43	52	150
	الشرق	22	18	14	42	54	150
	الغرب	18	21	16	45	50	150
	المجموع	56	65	43	130	156	450
العمر	24 _ 30	12	15	08	32	46	141
	31 _ 37	14	18	12	30	27	102
	38 _ 44	12	15	10	32	37	106
	45 _ 51	18	17	13	30	32	120
	52 فما فوق	00	00	00	06	14	20
	المجموع	56	65	43	130	156	450
الاقدمية	3 _ 9	14	17	10	33	46	120
	10 _ 16	18	22	14	42	42	138
	17 _ 23	16	19	12	39	38	124
	24 _ 30	06	04	05	10	11	36
	31 فما فوق	02	03	02	06	19	32
	المجموع	56	65	43	130	156	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	26	33	20	65	81	225
	قطاع صناعي	30	32	23	65	75	225
	المجموع	56	65	43	130	156	450
الحالة المدنية	أعزب	14	17	11	33	41	116
	متزوج	42	48	32	97	115	334
	المجموع	56	65	43	130	156	450

جدول رقم (92) خاص بالسؤال الرابع عشر: كل العمال والمستخدمين يبذلون جهدا حسب الرواتب المعطاة لهم شهريا:

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	90	75	52	36	31	284
	أنثى	52	45	21	22	26	166
	المجموع	142	120	73	58	57	450
المركز	اطار	49	35	28	25	13	150
	متحكم	43	46	25	14	22	150
	منفذ	50	39	20	19	22	150
	المجموع	142	120	73	58	57	450
المستوى الدراسي	عالي	49	35	28	25	13	150
	ثانوي	34	30	20	10	14	108
	متوسط	15	26	16	11	14	82
	ابتدائي	44	29	09	12	16	110
	المجموع	142	120	73	58	57	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	48	40	23	18	21	150
	الشرق	44	42	21	22	21	150
	الغرب	50	38	29	18	15	150
	المجموع	142	120	73	58	57	450
العمر	30 _ 24	30	30	18	15	20	113
	37 _ 31	32	27	18	16	08	101
	44 _ 38	39	30	20	10	07	106
	51 _ 45	35	28	17	17	13	110
	52 فما فوق	06	05	00	00	09	20
	المجموع	142	120	73	58	57	450
الاقدمية	9 _ 3	36	30	19	15	20	120
	16 _ 10	44	39	25	20	10	138
	23 _ 17	41	32	21	18	12	124
	30 _ 24	11	10	06	03	06	36
	31 فما فوق	10	09	02	02	09	32
	المجموع	142	120	73	58	57	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	78	61	30	28	28	225
	قطاع صناعي	64	59	43	30	23	225
	المجموع	142	120	73	58	57	450
الحالة المدنية	أعزب	36	30	19	15	16	116
	متزوج	106	90	54	43	41	334
	المجموع	142	120	73	58	57	450

جدول رقم (93) خاص بالسؤال الخامس عشر : اتفق تفضل عملا تضع فيه مواهبك وقدراتك بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبير :

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	51	55	32	79	67	284
	أنثى	21	24	19	50	52	166
	المجموع	72	79	51	129	119	450
المركز	اطار	09	06	04	79	52	150
	متحكم	32	37	26	21	36	150
	منفذ	31	36	21	29	31	150
	المجموع	72	79	51	129	119	450
المستوى الدراسي	عالي	09	06	04	79	52	150
	ثانوي	20	30	20	15	23	108
	متوسط	23	16	12	10	21	82
	ابتدائي	20	27	15	25	23	110
	المجموع	72	79	51	129	119	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	24	27	15	40	44	150
	الشرق	26	25	18	43	38	150
	الغرب	22	27	18	46	37	150
	المجموع	72	79	51	129	119	450
العمر	30 _ 24	16	18	10	33	36	113
	37 _ 31	20	19	15	27	20	101
	44 _ 38	15	20	11	33	27	106
	51 _ 45	21	22	15	30	22	110
	52 فما فوق	00	00	00	06	14	20
	المجموع	72	79	51	129	119	450
الاقدمية	9 _ 3	18	20	13	33	36	120
	16 _ 10	24	28	19	40	27	138
	23 _ 17	20	25	15	37	27	124
	30 _ 24	06	04	03	10	13	36
	31 فما فوق	04	02	01	09	16	32
	المجموع	72	79	51	129	119	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	37	36	22	63	67	225
	قطاع صناعي	35	43	29	66	52	225
	المجموع	72	79	51	129	119	450
الحالة المدنية	أعزب	18	20	13	33	32	116
	متزوج	54	59	38	96	87	334
	المجموع	72	79	51	129	119	450

جدول رقم (٨١) خاص بالسؤال السادس عشر : العامل لا يرعى ابدا عن راتبه مهما كان مبلغه :

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	40	59	48	90	47	284
	أنثى	30	27	24	43	42	166
	المجموع	70	86	72	133	89	450
المركز	اطار	18	21	24	45	42	150
	متحكم	24	23	26	42	29	150
	منفذ	28	36	22	46	18	150
	المجموع	70	86	72	133	89	450
المستوى الدراسي	عالي	18	21	24	45	42	150
	ثانوي	16	20	18	34	20	108
	متوسط	12	15	13	24	18	82
	ابتدائي	24	30	17	30	09	110
	المجموع	70	86	72	133	89	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	30	26	22	40	32	150
	الشرق	20	32	25	46	27	150
	الغرب	20	28	25	47	30	150
	المجموع	70	86	72	133	89	450
العمر	30 - 24	15	20	17	32	29	113
	37 - 31	20	21	18	29	13	101
	44 - 38	15	20	18	32	21	106
	51 - 45	20	25	19	30	16	110
	52 فما فوق	00	00	00	10	10	20
	المجموع	70	86	72	133	89	450
الاقدمية	9 - 3	18	22	19	32	29	120
	16 - 10	24	30	22	40	22	138
	23 - 17	20	26	20	37	21	124
	30 - 24	06	04	07	14	05	36
	31 فما فوق	02	04	04	10	12	32
	المجموع	70	86	72	133	89	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	45	46	30	55	49	225
	قطاع صناعي	25	40	42	78	40	225
	المجموع	70	86	72	133	89	450
الحالة المدنية	أعزب	18	22	19	34	23	116
	متزوج	52	64	53	99	66	334
	المجموع	70	86	72	133	89	450

جدول رقم (95 خاص بالسؤال السابع عشر : انت تقبل العمل دون الحصول على اي مال بشرط اشبـــاع كل حاجاتك الاساسيـــة :

المتغيـــر	الاجابـــة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنـــس	ذكـــر	42	32	27	75	108	284
	أنثـــى	26	15	18	38	69	166
	المجموع	68	47	45	113	177	450
المركـــز	اطـــار	15	04	13	47	71	150
	متحكـــم	21	23	22	36	48	150
	منفـــذ	32	20	10	30	58	150
	المجمـــوع	68	47	45	113	177	450
المستوى الدراسي	عالـــي	15	04	13	47	71	150
	ثانـــوي	12	16	16	24	40	108
	متوســـط	17	13	12	20	20	82
	ابتدائـــي	24	14	04	22	46	110
	المجموع	68	47	45	113	177	450
المنطقة الجغرافية	الوســـط	23	15	16	38	58	150
	الشـــرق	23	17	14	36	60	150
	الغـــرب	22	15	15	39	59	150
	المجمـــوع	68	47	45	113	177	450
العمـــــر	24 _ 30	19	12	13	29	40	113
	31 _ 37	16	12	09	24	40	101
	38 _ 44	15	10	11	25	45	106
	45 _ 51	16	13	12	30	39	110
	52 فما فوق	02	00	00	05	13	20
	المجمـــوع	68	47	45	113	177	450
الاقدميـــــة	3 _ 9	19	12	13	30	46	120
	10 _ 16	18	16	14	34	56	138
	17 _ 23	21	13	12	31	47	124
	24 _ 30	06	05	02	11	12	36
	31 فما فوق	04	01	04	07	16	32
	المجموع	68	47	45	113	177	450
نوع المؤسســـة	وظيف عمومي	38	29	20	53	85	225
	قطاع صناعي	30	18	25	60	92	225
	المجمـــوع	68	47	45	113	177	450
الحالة المدنيـــة	أعـــزب	17	12	12	29	46	116
	متـــزوج	51	35	33	84	131	334
	المجمـــوع	68	47	45	113	177	450

جدول رقم (96) خاص بالسوال الثامن عشر: يشعر الفرد بالأمان عندما يتوفر لديه عمل مستقر، أكثر مما إذا كان دخله عالي يمكنه من الإدخار لتأمين المستقبل

المتغير	الإجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	22	37	29	90	106	284
	أنثى	12	20	27	58	49	166
	المجموع	34	57	56	148	155	450
المركز	إطار	22	24	07	41	56	150
	متحكم	07	19	18	49	57	150
	منفذ	05	14	31	58	42	150
	المجموع	34	57	56	148	155	450
المستوى الدراسي	عالي	22	24	07	41	56	150
	ثانوي	05	14	11	38	40	108
	متوسط	04	09	14	27	28	82
	ابتدائي	03	10	24	42	31	110
	المجموع	34	57	56	148	155	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	09	19	16	50	56	150
	الشرق	15	18	18	50	49	150
	الغرب	10	20	22	48	50	150
	المجموع	34	57	56	148	155	450
العمر	24 _ 30	09	15	10	38	41	113
	31 _ 37	07	14	16	30	34	101
	38 _ 44	10	12	13	39	32	106
	45 _ 51	08	16	17	31	38	110
	52 فما فوق	00	00	00	10	10	20
	المجموع	34	57	56	148	155	450
الاقدمية	3 _ 9	09	15	16	38	42	120
	10 _ 16	13	20	19	42	44	138
	17 _ 23	10	17	18	41	38	124
	24 _ 30	02	01	02	14	17	36
	31 فما فوق	00	04	01	13	14	32
	المجموع	34	57	56	148	155	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	16	22	21	85	81	225
	قطاع صناعي	18	35	35	63	74	225
	المجموع	34	57	56	148	155	450
الحالة المدنية	أعزب	09	13	13	36	45	116
	متزوج	25	44	43	112	110	334
	المجموع	34	57	56	148	155	450

جدول رقم (97) خاص بالسؤال التاسع عشر: أنت تتوافق على مبدأ تساوي الأجر مع تساوي الجهد المبذول مهما كان العمل:

المتغير	الإجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	17	14	28	85	140	284
	أنثى	06	09	11	60	80	166
	المجموع	23	23	39	145	220	450
المركز	اطار	08	04	13	52	73	150
	متحكم	05	08	14	53	70	150
	منفذ	10	11	12	40	77	150
	المجموع	23	23	39	145	220	450
المستوى الدراسي	عالي	08	04	13	52	73	150
	ثانوي	05	08	11	34	50	108
	متوسط	05	05	07	28	37	82
	ابتدائي	05	06	08	31	60	110
	المجموع	23	23	39	145	220	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	07	08	13	47	75	150
	الشرق	09	07	12	48	74	150
	الغرب	07	08	14	50	71	150
	المجموع	23	23	39	145	220	450
العمر	30 _ 24	06	07	10	30	60	113
	37 _ 31	04	06	11	35	45	101
	44 _ 38	07	02	05	40	52	106
	51 _ 45	06	08	13	35	48	110
	52 فما فوق	00	00	00	05	15	20
	المجموع	23	23	39	145	220	450
الاقدمية	9 _ 3	06	07	10	37	60	120
	16 _ 10	08	09	13	44	64	138
	23 _ 17	07	06	11	41	59	124
	30 _ 24	02	00	03	13	18	36
	31 فما فوق	00	01	02	10	19	32
	المجموع	23	23	39	145	220	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	12	12	18	74	109	225
	قطاع صناعي	11	11	21	71	111	225
	المجموع	23	23	39	145	220	450
الحالة المدنية	أعزب	06	05	09	38	58	116
	متزوج	17	18	30	107	162	334
	المجموع	23	23	39	145	220	450

جدول رقم (98) **خاص بالسؤال** العشرون: شبكة الاجور الجديدة لم ترضي أغلب العمال

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	94	106	44	26	14	284
	أنثى	56	67	25	12	06	166
	المجموع	150	173	69	38	20	450
المركز	اطار	52	51	25	14	08	150
	متحكم	53	58	31	16	08	150
	منفذ	45	70	23	08	04	150
	المجموع	150	173	69	38	20	450
المستوى الدراسي	عالي	52	51	25	14	08	150
	ثانوي	40	40	16	10	02	108
	متوسط	23	32	11	09	07	82
	ابتدائي	35	50	17	05	03	110
	المجموع	150	173	69	38	20	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	49	58	24	14	05	150
	الشرق	51	57	22	13	07	150
	الغرب	50	58	23	11	08	150
	المجموع	150	173	69	38	20	450
العمر	30 _ 24	32	44	18	10	09	113
	37 _ 31	30	40	15	13	03	101
	44 _ 38	40	40	21	03	02	106
	51 _ 45	40	42	15	11	02	110
	52 فما فوق	08	07	00	01	04	20
	المجموع	150	173	69	38	20	450
الاقدمية	9 _ 3	38	45	18	10	09	120
	16 _ 10	46	51	24	14	03	138
	23 _ 17	42	48	21	11	02	124
	30 _ 24	12	16	04	02	02	36
	31 فما فوق	12	13	02	01	04	32
	المجموع	150	173	69	38	20	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	79	90	29	14	13	225
	قطاع صناعي	71	83	40	24	07	225
	المجموع	150	173	69	38	20	450
الحالة المدنية	أعزب	38	43	18	10	07	116
	متزوج	112	130	51	28	13	334
	المجموع	150	173	69	38	20	450

جدول رقم (99) خاص بالسؤال الواحد والعشرون: شبكة الاجور الجديدة تدفع العمال للعمل اكثــر

المتغيـر	الإجابـة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنـس	ذكـر	75	98	53	35	23	284
	أنثـى	50	63	27	12	14	166
	المجموع	125	161	80	47	37	450
المركـز	اطـار	38	40	31	13	28	150
	متحكـم	42	48	29	27	04	150
	منفـذ	45	73	20	07	05	150
	المجمـوع	125	161	80	47	37	450
المستوى الدراسي	عالـي	38	40	31	13	28	150
	ثانـوي	26	38	20	20	04	108
	متوسـط	25	28	13	12	04	82
	ابتدائـي	36	55	16	02	01	110
	المجموع	125	161	80	47	37	450
المنطقة الجغرافية	الوسـط	40	55	27	15	13	150
	الشـرق	41	54	26	16	13	150
	الغـرب	44	52	27	16	11	150
	المجمـوع	125	161	80	47	37	450
العمـر	30 _ 24	30	41	20	10	12	113
	37 _ 31	30	35	17	13	06	101
	44 _ 38	30	40	20	11	05	106
	51 _ 45	33	35	19	13	10	110
	52 فما فوق	02	10	04	00	04	20
	المجمـوع	125	161	80	47	37	450
الاقدميـة	9 _ 3	32	41	20	12	15	120
	16 _ 10	40	50	26	18	04	138
	23 _ 17	36	48	21	14	05	124
	30 _ 24	10	10	07	02	07	36
	31 فما فوق	07	12	06	01	06	32
	المجموع	125	161	80	47	37	450
نوع الموسسـة	وظيف عمومي	58	90	39	21	17	225
	قطاع صناعي	67	71	41	26	20	225
	المجمـوع	125	161	80	47	37	450
الحالة المدنيـة	أعـزب	32	40	21	12	11	116
	متـزوج	93	121	59	35	26	334
	المجموع	125	161	80	47	37	450

جدول رقم (00) خاص بالسؤال الثاني والعشرون: شبكة الاجور الجديدة لم تأتي بشيء جديد في ميـ ر

تنظيم الاجـور:

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	65	87	47	60	25	284
	أنثى	35	51	20	37	23	166
	المجموع	100	138	67	97	48	450
المركز	اطار	35	40	24	27	24	150
	متحكم	29	45	23	42	11	150
	منفذ	36	53	20	28	13	150
	المجموع	100	138	67	97	48	450
المستوى الدراسي	عالي	35	40	24	27	24	150
	ثانوي	24	30	20	26	08	108
	متوسط	17	27	06	24	08	82
	ابتدائي	24	41	17	20	08	110
	المجموع	100	138	67	97	48	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	32	46	22	30	20	150
	الشرق	33	48	21	32	16	150
	الغرب	35	44	24	35	12	150
	المجموع	100	138	67	97	48	450
العمر	30 - 24	22	30	19	25	17	113
	37 - 31	26	31	16	20	08	101
	44 - 38	20	34	14	25	13	106
	51 - 45	30	33	11	21	10	110
	52 فما فوق	02	10	02	06	00	20
	المجموع	100	138	67	97	48	450
الاقدمية	9 - 3	26	33	19	25	17	120
	16 - 10	30	41	18	31	18	138
	23 - 17	28	39	16	28	13	124
	30 - 24	09	12	08	07	00	36
	31 فما فوق	07	13	06	06	00	32
	المجموع	100	138	67	97	48	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	42	86	34	43	20	225
	قطاع صناعي	58	52	33	54	28	225
	المجموع	100	138	67	97	48	450
الحالة المدنية	أعزب	24	36	17	25	14	116
	متزوج	76	102	50	72	34	334
	المجموع	100	138	67	97	48	450

جدول رقم (10) خاص بالسوال الثالث والعشرون: العامل الجزائري كسول ولايشتغل مهما كانت أجرته

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	32	38	31	92	91	284
	أنثى	21	14	19	55	57	166
	المجموع	53	52	50	147	148	450
المركز	اطار	20	15	20	52	43	150
	متحكم	15	20	18	47	50	150
	منفذ	18	17	12	48	55	150
	المجموع	53	52	50	147	148	450
المستوى الدراسي	عالي	20	15	20	52	43	150
	ثانوي	08	18	08	30	44	108
	متوسط	13	10	14	29	16	82
	ابتدائي	12	09	08	36	45	110
	المجموع	53	52	50	147	148	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	20	17	15	49	49	150
	الشرق	16	19	18	46	51	150
	الغرب	17	16	17	52	48	150
	المجموع	53	52	50	147	148	450
العمر	30 - 24	14	15	13	34	37	113
	37 - 31	14	12	11	33	31	101
	44 - 38	10	12	10	36	38	106
	51 - 45	15	13	12	34	36	110
	52 فما فوق	00	00	04	10	06	20
	المجموع	53	52	50	147	148	450
الاقدمية	9 - 3	14	15	13	37	41	120
	16 - 10	16	18	17	42	45	138
	23 - 17	15	17	15	39	38	124
	30 - 24	05	02	01	14	14	36
	31 فما فوق	03	00	04	15	10	32
	المجموع	53	52	50	147	148	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	38	30	19	68	70	225
	قطاع صناعي	15	22	31	79	78	225
	المجموع	53	52	50	147	148	450
الحالة المدنية	أعزب	13	14	13	37	39	116
	متزوج	40	38	37	110	109	334
	المجموع	53	52	50	147	148	450

جدول رقم (102) خاص بالسؤال الرابع والعشرون: العامل الجزائري تتهمه نوعية معاملة المسؤولين اكثر من راتبه

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	62	90	38	59	35	284
	أنثى	37	49	19	38	23	166
	المجموع	99	139	57	97	58	450
المركز	اطار	21	34	10	51	34	150
	متحكم	32	49	27	30	22	150
	منفذ	46	66	20	16	02	150
	المجموع	99	139	57	97	58	450
المستوى الدراسي	عالي	21	34	10	51	34	150
	ثانوي	19	29	20	26	14	108
	متوسط	23	22	15	12	10	82
	ابتدائي	36	54	12	08	00	110
	المجموع	99	139	57	97	58	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	32	49	17	30	22	150
	الشرق	33	45	19	34	19	150
	الغرب	34	45	21	33	17	150
	المجموع	99	139	57	97	58	450
العمر	30 _ 24	25	30	15	24	19	113
	37 _ 31	21	35	15	22	08	101
	44 _ 38	28	30	10	22	16	106
	51 _ 45	23	36	15	23	13	110
	52 فما فوق	02	08	02	06	02	20
	المجموع	99	139	57	97	58	450
الاقدمية	9 _ 3	25	35	15	24	21	120
	16 _ 10	32	41	18	30	17	138
	23 _ 17	28	37	16	27	16	124
	30 _ 24	08	14	03	09	02	36
	31 فما فوق	06	12	05	07	02	32
	المجموع	99	139	57	97	58	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	52	70	24	51	28	225
	قطاع صناعي	47	69	33	46	30	225
	المجموع	99	139	57	97	58	450
الحالة المدنية	أعزب	27	35	15	25	14	116
	متزوج	72	104	42	72	44	334
	المجموع	99	139	57	97	58	450

جدول رقم (03) خاص بالسؤال الخامس والعشرون: الراتب بالنسبة للعامل الجزائري أهم شيء في عمله

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	103	94	20	52	15	284
	أنثى	89	50	08	16	03	166
	المجموع	192	144	28	68	18	450
المركز	اطار	50	42	12	38	08	150
	متحكم	68	48	09	18	07	150
	منفذ	74	54	07	12	03	150
	المجموع	192	144	28	68	18	450
المستوى الدراسي	عالي	50	42	12	38	08	150
	ثانوي	46	32	08	16	06	108
	متوسط	38	28	05	08	03	82
	ابتدائي	58	42	03	06	01	110
	المجموع	192	144	28	68	18	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	64	48	09	23	06	150
	الشرق	68	44	10	24	04	150
	الغرب	60	52	09	21	08	150
	المجموع	192	144	28	68	18	450
العمر	24 _ 30	50	35	07	19	02	113
	31 _ 37	42	31	09	14	05	101
	38 _ 44	48	35	02	20	01	106
	45 _ 51	43	32	10	15	10	110
	52 فما فوق	09	11	00	00	00	20
	المجموع	192	144	28	68	18	450
الاقدمية	3 _ 9	51	36	08	20	05	120
	10 _ 16	55	40	09	24	10	138
	17 _ 23	52	39	07	24	02	124
	24 _ 30	19	13	03	00	01	36
	31 فما فوق	15	16	01	00	00	32
	المجموع	192	144	28	68	18	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	98	73	16	31	07	225
	قطاع صناعي	94	71	12	37	11	225
	المجموع	192	144	28	68	18	450
الحالة المدنية	أعزب	48	36	07	16	09	116
	متزوج	144	108	21	52	09	334
	المجموع	192	144	28	68	18	450

جدول رقم (104) خاص بالسؤال السادس والعشرون: العلاقات مع الاخرين في العمل اهم من الراتب بالنسبة للعامل الجزائري

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	80	94	37	48	25	284
	أنثى	39	60	18	14	35	166
	المجموع	119	154	55	62	60	450
المركز	اطار	45	39	20	18	28	150
	متحكم	36	55	25	21	13	150
	منفذ	38	60	10	23	19	150
	المجموع	119	154	55	62	60	450
المستوى الدراسي	عالي	45	39	20	18	28	150
	ثانوي	25	38	19	16	10	108
	متوسط	21	34	10	09	08	82
	ابتدائي	28	43	06	19	14	110
	المجموع	119	154	55	62	60	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	39	53	17	20	21	150
	الشرق	40	51	18	22	19	150
	الغرب	40	50	20	20	20	150
	المجموع	119	154	55	62	60	450
العمر	30 _ 24	30	35	13	17	18	113
	37 _ 31	24	36	13	16	12	101
	44 _ 38	32	35	10	13	16	106
	51 _ 45	29	38	14	15	14	110
	52 فما فوق	04	10	05	01	00	20
	المجموع	119	154	55	62	60	450
الاقدمية	9 _ 3	30	39	14	18	19	120
	16 _ 10	35	44	16	20	23	138
	23 _ 17	32	41	15	18	18	124
	30 _ 24	12	14	05	05	00	36
	31 فما فوق	10	16	05	01	00	32
	المجموع	119	154	55	62	60	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	62	82	27	32	22	225
	قطاع صناعي	57	72	28	30	38	225
	المجموع	119	154	55	62	60	450
الحالة المدنية	أعزب	30	39	13	16	18	116
	متزوج	89	115	42	46	42	334
	المجموع	119	154	55	62	60	450

جدول رقم (105) خاص بالسؤال السابع والعشرون: أنت راض عن راتبك

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	87	109	24	40	24	284
	أنثى	36	63	10	32	25	166
	المجموع	123	172	34	72	49	450
المركز	اطار	41	52	10	24	23	150
	متحكم	40	60	11	26	13	150
	منفذ	42	60	13	22	13	150
	المجموع	123	172	34	72	49	450
المستوى الدراسي	عالي	41	52	10	24	23	150
	ثانوي	28	44	08	18	10	108
	متوسط	24	32	07	14	05	82
	ابتدائي	30	44	09	16	11	110
	المجموع	123	172	34	72	49	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	40	60	11	26	13	150
	الشرق	43	56	13	24	14	150
	الغرب	40	56	10	22	22	150
	المجموع	123	172	34	72	49	450
العمر	30 _ 24	30	41	07	16	19	113
	37 _ 31	26	38	08	18	11	101
	44 _ 38	31	40	10	17	08	106
	51 _ 45	30	40	09	20	11	110
	52 فما فوق	06	13	00	01	00	20
	المجموع	123	172	34	72	49	450
الاقدمية	9 _ 3	30	43	09	18	20	120
	16 _ 10	36	50	12	24	16	138
	23 _ 17	32	48	11	21	12	124
	30 _ 24	13	15	02	05	01	36
	31 فما فوق	12	16	00	04	00	32
	المجموع	123	172	34	72	49	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	64	92	17	34	18	225
	قطاع صناعي	59	80	17	38	31	225
	المجموع	123	172	34	72	49	450
الحالة المدنية	أعزب	31	43	09	18	15	116
	متزوج	92	129	25	54	34	334
	المجموع	123	172	34	72	49	450

جدول رقم (106) خاص بالسؤال الثاني والعشرين: أغلب العمال يعتقدون ان رواتبهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة أحسن:

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	63	88	50	51	32	284
	أنثى	36	46	34	36	14	166
	المجموع	99	134	84	87	46	450
المركز	اطبار	33	44	24	35	14	150
	متحكم	32	48	28	30	12	150
	منفذ	34	42	32	22	20	150
	المجموع	99	134	84	87	46	450
المستوى الدراسي	عالي	33	44	24	35	14	150
	ثانوي	21	32	23	20	12	108
	متوسط	17	25	10	14	16	82
	ابتدائي	28	33	27	18	04	110
	المجموع	99	134	84	87	46	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	36	45	26	32	11	150
	الشرق	33	46	27	28	16	150
	الغرب	30	43	31	27	19	150
	المجموع	99	134	84	87	46	450
العمر	30 ـ 24	22	30	22	24	15	113
	37 ـ 31	26	32	18	19	06	101
	44 ـ 38	20	30	22	21	13	106
	51 ـ 45	27	37	19	20	07	110
	52 فما فوق	04	05	03	03	05	20
	المجموع	99	134	84	87	46	450
الاقدمية	9 ـ 3	25	34	22	24	15	120
	16 ـ 10	28	40	28	30	12	138
	23 ـ 17	22	38	25	25	14	124
	30 ـ 24	14	11	06	05	00	36
	31 فما فوق	10	11	03	03	05	32
	المجموع	99	134	84	87	46	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	49	75	34	51	16	225
	قطاع صناعي	50	59	50	36	30	225
	المجموع	99	134	84	87	46	450
الحالة المدنية	أعزب	25	34	23	22	12	116
	متزوج	74	100	61	65	34	334
	المجموع	99	134	84	87	46	450

جدول رقم (07) الخاص بالسؤال التاسع والعشرين: راتبك الشهري يكفي لاشباع حاجاتك الاساسية :

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	102	107	17	32	26	284
	أنثى	62	63	08	21	12	166
	المجموع	164	170	25	53	38	450
المركز	اطبار	54	50	10	20	16	150
	منحكيم	50	55	09	25	11	150
	مفسد	60	65	06	08	11	150
	المجموع	164	170	25	53	38	450
المستوى الدراسي	عالي	54	50	10	20	16	150
	ثانوي	39	31	08	20	10	108
	متوسط	29	32	07	09	05	82
	ابتدائي	42	57	00	04	07	110
	المجموع	164	170	25	53	38	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	57	55	09	16	13	150
	الشرق	53	58	08	17	14	150
	الغرب	54	57	08	20	11	150
	المجموع	164	170	25	53	38	450
العمر	30 ـ 24	42	41	05	14	11	113
	37 ـ 31	35	40	07	12	07	101
	44 ـ 38	40	41	04	12	09	106
	51 ـ 45	37	40	09	13	11	110
	52 فما فوق	10	08	00	02	00	20
	المجموع	164	170	25	53	38	450
الاقدمية	9 ـ 3	42	44	07	14	13	120
	16 ـ 10	48	50	13	18	09	138
	23 ـ 17	44	48	05	16	11	124
	30 ـ 24	16	12	00	03	05	36
	31 فما فوق	14	16	00	02	00	32
	المجموع	164	170	25	53	38	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	83	85	13	29	15	225
	قطاع صناعي	81	85	12	24	23	225
	المجموع	164	170	25	53	38	450
الحالة المدنية	أعزب	41	43	08	14	10	116
	متزوج	123	127	17	39	28	334
	المجموع	164	170	25	53	38	450

جدول رقم (108) خاص بالسؤال التالي: أغلب العمال غير راضين عن أجورهم سواء كان ذلك قبل... أو بعد تطبيق شبكة الأجور الجديد :

المتغير	الإجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكور	81	103	42	31	27	284
	إناث	44	64	29	20	09	166
	المجموع	125	167	71	51	36	450
المركز	أطباء	44	56	22	18	10	150
	محكم	42	59	27	14	08	150
	منفذ	39	52	22	19	18	150
	المجموع	125	167	71	51	36	450
المستوى الدراسي	عالي	44	56	22	18	10	150
	ثانوي	24	39	24	13	08	108
	متوسط	28	27	12	09	06	82
	ابتدائي	29	45	13	11	12	110
	المجموع	125	167	71	51	36	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	40	57	22	15	16	150
	الشرق	42	55	25	18	10	150
	الغرب	43	55	24	18	10	150
	المجموع	125	167	71	51	36	450
العمر	30 ـ 24	31	40	16	14	12	113
	37 ـ 31	27	40	17	09	08	101
	44 ـ 38	32	40	12	15	07	106
	51 ـ 45	30	40	18	13	09	110
	52 فما فوق	05	07	08	00	00	20
	المجموع	125	167	71	51	36	450
الأقدمية	9 ـ 3	32	42	18	15	13	120
	16 ـ 10	38	50	20	19	11	138
	23 ـ 17	36	46	16	17	09	124
	30 ـ 24	09	15	09	00	03	36
	31 فما فوق	10	14	08	00	00	32
	المجموع	125	167	71	51	36	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	58	90	41	24	12	225
	قطاع صناعي	67	77	30	27	24	225
	المجموع	125	167	71	51	36	450
الحالة المدنية	أعزب	32	41	18	13	12	116
	متزوج	93	126	53	38	24	334
	المجموع	125	167	71	51	36	450

جدول رقم (109) خاص بالسؤال الواحد والثلاثون: يحقق الراتب للعامل الحاجة الى الشعور بالامن والاطمئنان:

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	18	20	24	109	113	284
	أنثى	13	14	10	63	66	166
	المجموع	31	34	34	172	179	450
المركز	اطار	10	09	05	66	60	150
	متحكم	07	08	18	61	56	150
	منفذ	14	17	11	45	63	150
	المجموع	31	34	34	172	179	450
المستوى الدراسي	عالي	10	09	05	66	60	150
	ثانوي	07	08	16	41	36	108
	متوسط	07	06	09	28	32	82
	ابتدائي	07	11	04	37	51	110
	المجموع	31	34	34	172	179	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	10	13	12	54	61	150
	الشرق	10	10	14	58	58	150
	الغرب	11	11	08	60	60	150
	المجموع	31	34	34	172	179	450
العمر	30 - 24	08	09	07	40	49	113
	37 - 31	08	06	10	40	37	101
	44 - 38	05	12	05	42	42	106
	51 - 45	09	07	11	42	41	110
	52 فما فوق	01	00	01	08	10	20
	المجموع	31	34	34	172	179	450
الاقدمية	9 - 3	08	10	09	43	50	120
	16 - 10	12	12	11	50	53	138
	23 - 17	10	12	10	47	43	124
	30 - 24	00	00	03	18	15	36
	31 فما فوق	01	00	01	14	16	32
	المجموع	31	34	34	172	179	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	18	13	18	99	77	225
	قطاع خاص	13	21	16	73	102	225
	المجموع	31	34	34	172	179	450
الحالة المدنية	اعزب	08	09	08	43	48	116
	متزوج	23	25	26	129	131	334
	المجموع	31	34	34	172	179	450

جدول رقم (10) خاص بالسؤال الثاني والثلاثون. الاجر يحقق للعامل الحاجة الى الانتماء لجماعة

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	17	38	44	105	80	284
	أنثى	09	20	31	65	41	166
	المجموع	26	58	75	170	121	450
المركز	اطار	04	14	25	66	41	150
	متحكم	12	21	20	53	44	150
	منفذ	10	23	30	51	36	150
	المجموع	26	58	75	170	121	450
المستوى الدراسي	عالي	04	14	25	66	41	150
	ثانوي	10	17	16	37	28	108
	متوسط	08	11	12	21	30	82
	ابتدائي	04	16	22	46	22	110
	المجموع	26	58	75	170	121	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	08	22	25	56	39	150
	الشرق	08	18	23	60	41	150
	الغرب	10	18	27	54	41	150
	المجموع	26	58	75	170	121	450
العمر	30 - 24	05	13	18	42	35	113
	37 - 31	06	16	14	38	27	101
	44 - 38	05	10	20	40	31	106
	51 - 45	10	16	18	40	26	110
	52 فما فوق	00	03	05	10	02	20
	المجموع	26	58	75	170	121	450
الاقدمية	9 - 3	07	15	19	43	36	120
	16 - 10	10	18	23	50	37	138
	23 - 17	09	16	21	47	31	124
	30 - 24	00	06	05	16	09	36
	31 فما فوق	00	03	07	14	08	32
	المجموع	26	58	75	170	121	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	12	32	37	91	53	225
	قطاع صناعي	14	26	38	79	68	225
	المجموع	26	58	75	170	121	450
الحالة المدنية	أعزب	06	15	19	43	33	116
	متزوج	20	43	56	127	88	334
	المجموع	26	58	75	170	121	450

جدول رقم (11) خاص بالسؤال الثالث والثلاثون: بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة

أنت راض

المتغير	المستوى	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	52	83	31	65	53	284
	أنثى	36	45	22	31	32	166
	المجموع	88	128	53	96	85	450
المركز	[illegible]	28	43	21	28	30	150
	متحكم	36	47	19	25	23	150
	منفذ	24	38	13	43	32	150
	المجموع	88	128	53	96	85	450
المستوى الدراسي	عالي	28	43	21	28	30	150
	ثانوي	26	38	13	11	20	108
	متوسط	16	20	10	25	11	82
	ابتدائي	18	27	09	32	24	110
	المجموع	88	128	53	96	85	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	30	42	17	33	28	150
	الشرق	27	45	18	30	30	150
	الغرب	31	41	18	33	27	150
	المجموع	88	128	53	96	85	450
العمر	30 _ 24	24	30	13	23	23	113
	37 _ 31	23	30	14	20	14	101
	44 _ 38	20	31	11	20	24	106
	51 _ 45	20	32	15	26	17	110
	52 فما فوق	01	05	00	07	07	20
	المجموع	88	128	53	96	85	450
الاقدمية	9 _ 3	24	32	14	24	26	120
	16 _ 10	28	40	16	30	24	138
	23 _ 17	26	36	12	26	24	124
	30 _ 24	06	10	07	09	04	36
	31 فما فوق	04	10	04	07	07	32
	المجموع	88	128	53	96	85	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	52	69	23	43	38	225
	قطاع صناعي	36	59	30	53	47	225
	المجموع	88	128	53	96	85	450
الحالة المدنية	أعزب	23	32	13	24	24	116
	متزوج	65	96	40	72	61	334
	المجموع	88	128	53	96	85	450

جدول رقم (112) خاص بالسؤال الرابع والثلاثون بمقارنة راتبك مع رواتب زملائك في نفس المؤسسة

أنت راض:

المتغير	الإجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	36	61	31	80	76	284
	أنثى	20	26	23	42	55	166
	المجموع	56	87	54	122	131	450
المركز	اطار	16	23	18	48	45	150
	متحكم	25	34	17	31	43	150
	منفذ	15	30	19	43	43	150
	المجموع	56	87	54	122	131	450
المستوى الدراسي	عالي	16	23	18	48	45	150
	ثانوي	20	24	15	21	28	108
	متوسط	12	18	10	17	25	82
	ابتدائي	08	22	11	36	33	110
	المجموع	56	87	54	122	131	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	18	32	20	42	38	150
	الشرق	23	26	16	40	45	150
	الغرب	15	29	18	40	48	150
	المجموع	56	87	54	122	131	450
العمر	24 _ 30	12	21	15	30	35	113
	31 _ 37	16	22	13	22	28	101
	38 _ 44	10	21	12	32	31	106
	45 _ 51	17	23	14	30	26	110
	52 فما فوق	01	00	00	08	11	20
	المجموع	56	87	54	122	131	450
الاقدمية	3 _ 9	14	22	16	31	37	120
	10 _ 16	18	28	20	39	33	138
	17 _ 23	16	25	17	35	31	124
	24 _ 30	04	08	01	07	16	36
	31 فما فوق	04	04	00	10	14	32
	المجموع	56	87	54	122	131	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	28	47	24	67	59	225
	قطاع صناعي	28	40	30	55	72	225
	المجموع	56	87	54	122	131	450
الحالة المدنية	أعزب	14	22	14	31	35	116
	متزوج	42	65	40	91	96	334
	المجموع	56	87	54	122	131	450

جدول رقم (13) خاص بالسؤال الخامس والثلاثون: أنت لاتعتقد أن أي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان:

المتغير	الإجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	65	72	49	58	40	284
	أنثى	38	40	34	28	26	166
	المجموع	103	112	83	86	66	450
المركز	اطار	37	41	25	30	17	150
	متحكم	42	39	31	26	12	150
	منفذ	24	32	27	30	37	150
	المجموع	103	112	83	86	66	450
المستوى الدراسي	عالي	37	41	25	30	17	150
	ثانوي	30	30	21	20	07	108
	متوسط	18	14	19	14	17	82
	ابتدائي	18	27	18	22	25	110
	المجموع	103	112	83	86	66	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	36	35	27	32	20	150
	الشرق	35	38	24	28	25	150
	الغرب	32	39	32	26	21	150
	المجموع	103	112	83	86	66	450
العمر	30 _ 24	26	28	19	20	20	113
	37 _ 31	20	24	19	22	16	101
	44 _ 38	27	25	22	20	12	106
	51 _ 45	26	26	21	22	15	110
	52 فما فوق	04	09	02	02	03	20
	المجموع	103	112	83	86	66	450
الاقدمية	9 _ 3	26	28	21	22	23	120
	16 _ 10	30	33	26	28	21	138
	23 _ 17	27	31	25	24	17	124
	30 _ 24	12	09	07	08	00	36
	31 فما فوق	08	11	04	04	05	32
	المجموع	103	112	83	86	66	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	42	47	40	56	40	225
	قطاع صناعي	61	65	43	30	26	225
	المجموع	103	112	83	86	66	450
الحالة المدنية	أعزب	26	28	21	22	19	116
	متزوج	77	84	62	64	47	334
	المجموع	103	112	83	86	66	450

جدول رقم (114) خاص بالسؤال السادس والثلاثون: اغلب العمال كانوا راضيين عن رواتبهم قبل [illegible] شبكة الاجور الجديدة :

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	27	48	52	91	66	284
	أنثى	14	27	36	51	38	166
	المجموع	41	75	88	142	104	450
المركز	اطيار	17	22	28	49	34	150
	متحكم	12	26	23	44	45	150
	منفذ	12	27	37	49	25	150
	المجموع	41	75	88	142	104	450
المستوى الدراسي	عالي	17	22	28	49	34	150
	ثانوي	10	23	20	25	30	108
	متوسط	08	12	12	29	21	82
	ابتدائي	06	18	28	39	19	110
	المجموع	41	75	88	142	104	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	16	25	26	52	31	150
	الشرق	14	27	28	50	31	150
	الغرب	11	23	34	40	42	150
	المجموع	41	75	88	142	104	450
العمر	30 _ 24	10	18	20	33	32	113
	37 _ 31	09	18	20	33	21	101
	44 _ 38	10	20	18	31	27	106
	51 _ 45	12	19	26	35	18	110
	52 فما فوق	00	00	04	10	06	20
	المجموع	41	75	88	142	104	450
الاقدمية	9 _ 3	11	19	22	36	32	120
	16 _ 10	16	24	26	41	31	138
	23 _ 17	13	21	22	39	29	124
	30 _ 24	00	07	10	13	06	36
	31 فما فوق	01	04	08	13	06	32
	المجموع	41	75	88	142	104	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	18	42	43	72	50	225
	قطاع صناعي	23	33	45	70	54	225
	المجموع	41	75	88	142	104	450
الحالة المدنية	أعزب	10	18	22	36	30	116
	متزوج	31	57	66	106	74	334
	المجموع	41	75	88	142	104	450

جدول رقم (85) خاص بالسؤال السابع والثلاثون: أغلب العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة :

المتغير	الاجابة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	78	101	48	28	29	284
	أنثى	45	67	25	19	10	166
	المجموع	123	168	73	47	39	450
المركز	اطار	43	58	24	09	16	150
	متحكم	45	50	27	18	10	150
	منفذ	35	60	22	20	13	150
	المجموع	123	168	73	47	39	450
المستوى الدراسي	عالي	43	58	24	09	16	150
	ثانوي	26	35	20	17	10	108
	متوسط	25	30	12	06	09	82
	ابتدائي	29	45	17	15	04	110
	المجموع	123	168	73	47	39	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	43	58	24	15	10	150
	الشرق	41	54	27	17	11	150
	الغرب	39	56	22	15	18	150
	المجموع	123	168	73	47	39	450
العمر	24 _ 30	30	41	17	10	15	113
	31 _ 37	25	38	19	13	06	101
	38 _ 44	32	40	16	12	06	106
	45 _ 51	26	40	20	12	12	110
	52 فما فوق	10	09	01	00	00	20
	المجموع	123	168	73	47	39	450
الاقدمية	3 _ 9	31	42	19	12	16	120
	10 _ 16	35	50	21	18	14	138
	17 _ 23	32	48	18	17	09	124
	24 _ 30	12	14	10	00	00	36
	31 فما فوق	13	14	05	00	00	32
	المجموع	123	168	73	47	39	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	61	84	39	24	17	225
	قطاع صناعي	62	84	34	23	22	225
	المجموع	123	168	73	47	39	450
الحالة المدنية	أعزب	33	43	19	11	10	116
	متزوج	90	125	54	36	29	334
	المجموع	123	168	73	47	39	450

جدول رقم (16) خاص بالسؤال: العاملون والمسئولون: لايوفق الراتب سوى الحاجات المعيشية من مأكل ومشرب ولباس لاغير:

المتغير	الفئة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكور	40	62	29	87	66	284
	إناث	28	39	14	41	44	166
	المجموع	68	101	43	128	110	450
المركز	البيض	23	28	15	43	41	150
	[illegible]	27	37	20	40	26	150
	[illegible]	18	36	08	45	43	150
	المجموع	68	101	43	128	110	450
المستوى الدراسي	عالي	23	28	15	43	41	150
	ثانوي	20	30	14	30	14	108
	متوسط	15	15	06	18	28	82
	ابتدائي	10	28	08	37	27	110
	المجموع	68	101	43	128	110	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	24	35	13	46	32	150
	الشرق	22	35	15	42	36	150
	الغرب	22	31	15	40	42	150
	المجموع	68	101	43	128	110	450
العمر	30 _ 24	15	26	09	32	31	113
	37 _ 31	17	24	09	29	22	101
	44 _ 38	15	20	14	32	25	106
	51 _ 45	19	26	10	30	25	110
	52 فما فوق	02	05	01	05	07	20
	المجموع	68	101	43	128	110	450
الاقدمية	9 _ 3	17	26	11	32	34	120
	16 _ 10	20	30	16	40	32	138
	23 _ 17	18	28	15	36	27	124
	30 _ 24	07	10	00	09	10	36
	31 فما فوق	06	07	01	11	07	32
	المجموع	68	101	43	128	110	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	34	54	19	67	51	225
	قطاع صناعي	34	47	24	61	59	225
	المجموع	68	101	43	128	110	450
الحالة المدنية	أعزب	17	26	11	32	30	116
	متزوج	51	75	32	96	80	334
	المجموع	68	101	43	128	110	450

جدول رقم (17) خاص بالسؤال [illegible] كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان

المتغير		1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	101	90	36	31	26	284
	أنثى	52	60	22	17	15	166
	المجموع	153	150	58	48	41	450
المركز	اطار	55	48	18	14	15	150
	متحكم	42	53	24	18	13	150
	منفذ	56	49	16	16	13	150
	المجموع	153	150	58	48	41	450
المستوى الدراسي	عالي	55	48	18	14	15	150
	ثانوي	24	40	20	14	10	108
	متوسط	28	24	10	11	09	82
	ابتدائي	46	38	10	09	07	110
	المجموع	153	150	58	48	41	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	60	50	15	08	17	150
	الشرق	40	50	28	22	10	150
	الغرب	53	50	15	18	14	150
	المجموع	153	150	58	48	41	450
العمر	30 _ 24	39	36	15	10	13	113
	37 _ 31	35	30	14	12	10	101
	44 _ 38	35	40	13	10	08	106
	51 _ 45	38	34	14	16	08	110
	52 فما فوق	06	10	02	00	02	20
	المجموع	153	150	58	48	41	450
الاقدمية	9 _ 3	39	38	15	12	16	120
	16 _ 10	44	45	20	18	11	138
	23 _ 17	41	42	15	14	12	124
	30 _ 24	15	12	06	03	00	36
	31 فما فوق	14	13	02	01	02	32
	المجموع	153	150	58	48	41	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	66	71	36	32	20	225
	قطاع صناعي	87	79	22	16	21	225
	المجموع	153	150	58	48	41	450
الحالة المدنية	أعزب	39	38	15	12	12	116
	متزوج	114	112	43	36	29	334
	المجموع	153	150	58	48	41	450

جدول رقم (118) خاص بالسؤال أربعون : يوفق الراتب للعامل الحاجة الى الاحترام والتقديـــر

المتغيـــر	الاجابـــة	1	2	3	4	5	المجموع
الجنـــس	ذكـــر	18	41	31	106	88	284
	أنثـــى	07	21	17	60	61	166
	المجموع	25	62	48	166	149	450
المركـــز	اطبـــار	09	17	22	62	40	150
	متحكـــم	11	24	18	40	57	150
	منفـــذ	05	21	08	64	52	150
	المجمـــوع	25	62	48	166	149	450
المستوى الدراسي	عالـــي	09	17	22	62	40	150
	ثانـــوي	06	20	18	30	34	108
	متوسـط	07	10	06	26	33	82
	ابتدائـــي	03	15	02	48	42	110
	المجموع	25	62	48	166	149	450
المنطقة الجغرافية	الوســط	05	20	18	63	44	150
	الشـــرق	07	24	12	53	54	150
	الغـــرب	13	18	18	50	51	150
	المجمـــوع	25	62	48	166	149	450
العمـــــر	24 _ 30	05	15	11	41	41	113
	31 _ 37	06	14	12	36	33	101
	38 _ 44	08	15	10	40	33	106
	45 _ 51	06	16	13	41	34	110
	52 فما فوق	00	02	02	08	08	20
	المجمـــوع	25	62	48	166	149	450
الاقدميـــــة	3 _ 9	07	16	12	42	43	120
	10 _ 16	10	20	16	49	43	138
	17 _ 23	08	18	13	45	40	124
	24 _ 30	00	06	03	16	11	36
	31 فما فوق	00	02	04	14	12	32
	المجموع	25	62	48	166	149	450
نوع المؤسســـة	وظيف عمومي	14	35	27	79	70	225
	قطاع صناعي	11	27	21	87	79	225
	المجمـــوع	25	62	48	166	149	450
الحالة المدنيـة	أعـــزب	07	16	12	41	40	116
	مـــتزوج	18	46	36	125	109	334
	المجموع	25	62	48	166	149	450

جدول رقم (59) خاص بالسؤال الواحد والأربعون: شبكة الاجور الاخيرة حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات:

السمة	المتغير	1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	86	89	41	43	25	284
	أنثى	47	52	21	27	19	166
	المجموع	133	141	62	70	44	450
المركز	اطار	42	39	27	29	13	150
	محكم	48	46	22	18	16	150
	منفذ	43	56	13	23	15	150
	المجموع	133	141	62	70	44	450
المستوى الدراسي	عالي	42	39	27	29	13	150
	ثانوي	21	36	20	16	15	108
	متوسط	33	20	07	08	14	82
	ابتدائي	37	46	08	17	02	110
	المجموع	133	141	62	70	44	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	42	48	20	26	14	150
	الشرق	48	48	20	20	14	150
	الغرب	43	45	22	24	16	150
	المجموع	133	141	62	70	44	450
العمر	24 _ 30	34	32	15	16	16	113
	31 _ 37	28	35	14	15	09	101
	38 _ 44	31	32	15	20	08	106
	45 _ 51	32	36	16	15	11	110
	52 فما فوق	08	06	02	04	00	20
	المجموع	133	141	62	70	44	450
الاقدمية	3 _ 9	34	36	16	18	16	120
	10 _ 16	38	40	20	22	18	138
	17 _ 23	36	39	18	21	10	124
	24 _ 30	13	14	05	04	00	36
	31 فما فوق	12	12	03	05	00	32
	المجموع	133	141	62	70	44	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	64	78	35	32	16	225
	قطاع صناعي	69	63	27	38	28	225
	المجموع	133	141	62	70	44	450
الحالة المدنية	أعزب	34	35	16	17	14	116
	متزوج	99	106	46	53	30	334
	المجموع	133	141	62	70	44	450

جدول رقم (20) خاص بالسؤال ... : يحقق الراتب للعامل الحاجة لتحقيق ذاته في الـ

المتغير		1	2	3	4	5	المجموع
الجنس	ذكر	18	51	39	102	74	284
	أنثى	10	21	26	68	41	166
	المجموع	28	72	65	170	115	450
المركز	إطار	14	28	18	52	38	150
	متحكم	06	18	21	59	46	150
	منفذ	08	26	26	59	31	150
	المجموع	28	72	65	170	115	450
المستوى الدراسي	عالي	14	28	18	52	38	150
	ثانوي	06	16	20	40	26	108
	متوسط	03	08	09	30	32	82
	ابتدائي	05	20	18	48	19	110
	المجموع	28	72	65	170	115	450
المنطقة الجغرافية	الوسط	10	26	20	60	34	150
	الشرق	09	23	21	50	47	150
	الغرب	09	23	24	60	34	150
	المجموع	28	72	65	170	115	450
العمر	30 _ 24	07	16	15	41	34	113
	37 _ 31	06	17	16	37	25	101
	44 _ 38	08	20	15	41	22	106
	51 _ 45	07	18	17	40	28	110
	52 فما فوق	00	01	02	11	06	20
	المجموع	28	72	65	170	115	450
الاقدمية	9 _ 3	07	18	16	43	36	120
	16 _ 10	13	25	21	50	29	138
	23 _ 17	08	23	20	47	26	124
	30 _ 24	00	04	06	14	12	36
	31 فما فوق	00	02	02	16	12	32
	المجموع	28	72	65	170	1.15	450
نوع المؤسسة	وظيف عمومي	16	40	37	83	49	225
	قطاع صناعي	12	32	28	87	66	225
	المجموع	28	72	65	170	115	450
الحالة المدنية	أعزب	06	18	16	42	34	116
	متزوج	22	54	49	128	81	334
	المجموع	28	72	65	170	115	450

الملحـــق رقـــــم (2)

خاص باستبيان البحث الاستطلاعــــــــــــي

- الاستبيـــــــــان -

مدخـــــل :

الرجاء منكم التعاون معنا في ملء هذا الاستبيان الهادف الى معرفة اتجاه المستخدمين نحو مواضيع عديدة في مجال العمل، علما بأن الهدف منه علمي محـــض.

الاسئلـــــة :

1- للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديــدة.

نعم ☐ لا ☐

2- النظام الجديد يقلل من الحراك المهـــني.

نعم ☐ لا ☐

3- تقييم الوظائف والاعمال في الموسسة كان سيئــا.

نعم ☐ لا ☐

4- تطبيق هذا النظام لايغير من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامــة.

نعم ☐ لا ☐

5- شبكة الاجور الجديدة تراعي متطلبات السوق

نعم ☐ لا ☐

6- انتشار اشاعات كثيرة حول هدا النظام.

نعم ☐ لا ☐

7- للعمال ثقة كبيره في الهيئه المنظمــة.

نعم ☐ لا ☐

8- النظام الجديد يحق رضا العمـــال

نعم ☐ لا ☐

9) - هل المنصب الذي تشغله يتماشى مع قدراتك؟

نعم ☐ لا ☐

10) - ماذا تفضل، هل الزيادة في الاجر، أم انخفاض أسعار المواد في السوق؟

نعم ☐ لا ☐

11) - تطبيق هذا النظام لايغير من طريقة أداء العمال وايقاع انتاجهم.

نعم ☐ لا ☐

12) - أغلب الناس سفضلون العمل في الصناعة بدلا من العمل في الفلاحة ،لان الراتب في الصناعة أعلـــــى.

نعم ☐ لا ☐

13) - أغلب الناس يفضلون العمل في الصناعة بدلا من العمل في الفلاحة، رغم أن الراتب فـــي الفلاحة أعلـــى.

نعم ☐ لا ☐

14) - هل المبلغ الذي تتقاضاه عادل في رأيك؟

نعم ☐ لا ☐

15) - هل تعتقد فعلا، أنك تبذل جهدا شهريا يستحق الراتب الذي تحصل عليه حاليا؟

نعم ☐ لا ☐

16) - هل تعتقد أن كل العمال والمستخدمين يبذلون جهودا حسب الرواتب المعطاة لهم شهريا؟

نعم ☐ لا ☐

17) - العامل لايرضى أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه :

نعم ☐ لا ☐

18) - هل تقبل العمل دون الحصول على أي مال بشرط اشباع كل حاجاتك المادية من أكل وشـــرب ولباس ومسكن؟

نعم ☐ ☐

* ان لا لمـــــاذا؟...

119- هل توافق على مبدأ تساوي الاجر مع الجهد المبذول مهما كان العمل؟

نعم ☐ لا ☐

120- هل توافق على مبدأ المساواة بين الاجور بين كل فئات العمال المستخدمين مهما كان الجهد المبذول؟

نعم ☐ لا ☐

121- هل تفضل أن يكون راتبك حسب :

ساعات العمل ☐ حسب القطعة ☐ حسب الانتاج الكلي ☐

حسب الانتاج الكلي للوحدة أو المصنع ☐ ، حسب شهرية محددة ☐ .

122- لو تخير بكل حرية ، أي عمل تختار؟

يدوي ☐ اداري ☐

123- اذا كان العمل اليدوي أحسن من ناحية الراتب، فهل ستختاره على حساب العمل الاداري؟

نعم ☐ لا ☐

124- أغلب الناس يفضلون العمل في الصناعة عن العمل في الفلاحة . لان العمل في الفلاحة قاس جدا .

نعم ☐ لا ☐

125- أغلب الناس يفضلون العمل في الصناعة بدلا من العمل في الفلاحة ،لان الراتب في الصناعة مضمون.

نعم ☐ لا ☐

126- ليس الراتب أهم شيء بالنسبة للعامل الجزائري في عمله

نعم ☐ لا ☐

ان نعم ، ماذا يهمه أساسا حسب رأيك؟

....

....

....

127- هل تفضل لابنائك القيام بعمل:

اداري ☐ صناعي ☐ فلاحي ☐

لمـــاذا؟

....

....

28ا- هل ترى أن المنح عن الانتاج ينبغي أن تعطى حسب؟

الاداء الفردي ☐ الاداء الجماعـي ☐

29ا- هل توافق على البقاء دون أي عمل مع الحصول على مرتبك الحالي؟

نعم ☐ لا ☐

30ا- لو كنت غنيا جدا ماهو النشاط الذي ستختاره؟

....

31ا- لو تتاح لك فرصة من جديد لاختيار مهنة أو عمل، ماذا ستختار؟

....

32ا- أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة أحسن

نعم ☐ لا ☐

33ا- هل راتبك الشهري يكفي لاشباع حاجاتك الاساسية؟

نعم ☐ لا ☐

34ا- أغلب العمال غير راضين عن أجورهم سواء كان ذلك قبل أوبعد تطبيق شبكة الاجـور

نعم ☐ لا ☐

35ا- اذا طلب منك وصف عملك، فهل أنت راض عنه؟

نعم ☐ لا ☐

36ا- هل أنت راض عن راتبك؟

نعم ☐ لا ☐

37ا- أغلب العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيق شبكة الاجـور.

نعم ☐ لا ☐

38ا- بمقارنة راتبك مع رواتب زملائك في نفس الشركة فهل أنت راض؟

نعم ☐ لا ☐

39ا- بمقارنة راتبك مع رواتب من تعرفهم خارج المؤسسة فأنت، راض؟

نعم ☐ لا ☐

40- **لا اعتقد أ**ن أي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان؟

نعم [ ] لا [ ]

41- أغلب العمال كانوا راضين عن رواتبهم قبل تطبيق شبكة الاجور

نعم [ ] لا [ ]

42- كل عامل من حقه ألا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان

نعم [ ] لا [ ]

43- هل تعتقد أن شبكة الاجور الاخيرة، قد حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات؟

نعم [ ] لا [ ]

44- أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم قبل تطبيق شبكة الاجور الجديدة أحسن.

نعم [ ] لا [ ]

45- شبكة الاجور الجديدة لم ترضي أغلب العمال.

نعم [ ] لا [ ]

46- شبكة الاجور الجديدة تدفع العمال للعمل أكثر.

نعم [ ] لا [ ]

47- لا أعتقد بأن شبكة الاجور الجديدة قد أتت بشيء جديد في ميدان تنظيم الاجور

نعم [ ] لا [ ]

48- العامل الجزائري كسول ولايشتغل مهما كانت أجرته

نعم [ ] لا [ ]

49- العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسوولين أكثر من راتبه .

نعم [ ] لا [ ]

50- الراتب بالنسبة للعامل الجزائري أهم شيء في عمله

نعم [ ] لا [ ]

51- ماهي النسبة المئوية التي تقدرها لرفع أجور العمال سنويا .

....

52- لو كنت صاحب مصنع فهل كنت ستدفع رواتب العمال حسب :

ساعات العمل [ ] حسب القطعة [ ] حسب انتاج الفرقة [ ]

حسب انتاج المصنع [ ] حسب شهرية محددة [ ]

ملحق رقـــــم (3)

جامعة الجزائــر

معهد علم النفس وعلوم التربيـــــــــة

دائرة الدراسات العليا والبحث

* استبيـــــــــــــــان *

مـوضـــوع البحث: اتجاهات العمال والمستخدمين نحو شبكة الأجور الجديـدة.

الرجـــاء منكم التعاون معنا بملء هذا الاستبيان الهادف الى معرفة اتجاهـــــات العمال والمستخدمين، علما بأن الهدف منه علمي محض يندرج في اطـــار دراسة سيدانيـــــة.

وحفاظا على السرية لانطلب منكم كتابة اسمكم، كل مانطلبه منكم هو تحديد فئــــة الاجور التي تنتمون اليها حسب السلم الوطـــني للاجـــور.

أما عن كيفية ملء استمارة الاستبيان فالمطلوب منكم وضع علامة (x) داخل الخانـــة التي تعبر عن اتجاهكم مثـــــلا:

* أنت تحب عملك؟

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

- معلومات خاصة بالمستجوب:

- السن

- الجنس ☐ ذكر ☐ أنثى ☐

- المستوى العلمي:

- أمي ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ عالي ☐

- فئة الاجور:

من 1 الى 9 ☐ من 10 الى 13 ☐ من 14 الى 20 ☐

- الاقدمية :

- نوع الموسسة :

- وظيف عمومي ☐ موسسة صناعية ☐

- اسم الموسسة :

- مركز العمل:

- مقر العمل:

- الحالة الاجتماعية :

أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

- للعمال معلومات كافية حول شبكة الاجور الجديدة

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

٤٢٠٦١٧

2 تقويم الوظائف في الموسسة كان سيئا

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

3. تطبيق هذا النظام لايغير من اتجاهات العمال نحو الاجور بصفة عامة

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

4. شبكة الاجور الجديدة تراعي متطلبات السوق

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

5. انتشرت اشاعات كثيرة حول هذا النظام

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

6. النظام الجديد يحقق رضى العمـــال.

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

7. للعمال ثقة كبيرة في الهيئة المقومة للوظائف والاعمال

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

8. المنصب الذي تشغله يتماشى مع قدراتك

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

9. أنت تفضل الزيادة في الاجر بدلا من انخفاض اسعار المواد في السوق

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

10. تطبيق هذا النظام لايغير من طريقة أداء العمال وايقاع انتاجهم

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

11. المبلغ الذي تتقضاه عادل

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

12 أنت تفضل عملا تجد فيه احتراما وتقديرا من طرف الاخرين بدلا من عمل يكون فيه الاجر مرتفعا

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

13 أنت تبذل جهدا شهريا يستحق الراتب الذي تحصل عليه

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

14 كل العمال والمستخدمين يبذلون جهدا حسب الرواتب المعطاة لهم شهريا

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

15 أنت تفضل عملا تحقق فيه مواهبك وقدراتك بدلا من عمل يتميز بالراتب الكبير

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

16 العامل لايرض أبدا عن راتبه مهما كان مبلغه

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

17 أنت تقبل العمل دون الحصول على أي مال بشرط اشباع كل حاجاتك المادية من أكل ولبس ومسكن

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

18 يشعر الفرد بالامان عندما يتوفر لديه عمل مستقر، أكثرمما اذا كان دخله عال يمكنه من الادخار لتأمين المستقبل

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

19 أنت توافق على مبدأ تساوي الاجر مع تساوي الجهد المبذول مهما كان العمل.

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

20 شبكة الإجور الجديدة لم ترضي أغلب العمال

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

21 شبكة الاجور الجديدة تدفع العمال للعمل أكثر

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

22 شبكة الاجور الجديدة لم تأتي بشيء جديد في ميدان تنظيم الاجور

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

23 العامل الجزائري كسول ولايشتغل مهما كانت أجرته

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

24 العامل الجزائري تهمه نوعية معاملة المسوولين أكثر من راتبه

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

25 الراتب بالنسبة للعمال الجزائريين أهم شيء في عملهم

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

26 العلاقات مع الاخرين في العمل أهم من الراتب بالنسبة للعامل الجزائـــري

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

27 أنت راضي عن راتبك

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

28 أغلب العمال يعتقدون أن رواتبهم بعد تطبيق شبكة الأجور الجديدة أحسن

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

29 راتبك الشهري يكفي لاشباع حاجاتك الاساسية

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

30 أغلب العمال غير راضين عن أجورهم سواء كان ذلك قبل أو بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

31 يحقق الراتب للعامل الحاجة الى الشعور بالامن والاطمئنان

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

32 الاجر يحقق للعمال الحاجة الى الانتماء الى جماعة

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

33 بمقارنة راتبك مع راتب من تعرفهم خارج المؤسسة أنت راضي

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

34 بمقارنة راتبك مع رواتب زملائك في نفس المؤسسة ، أنت راضي

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

35 أنت لاتعتقد أن أي عامل يمكن أن يرضى عن راتبه الحالي مهما كان

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

36 أغلب العمال كانوا راضين عن رواتبهم قبل تطبيق شبكة الاجور الجديدة

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

37 أغلب العمال غير راضين عن أجورهم بعد تطبيق شبكة الاجور الجديدة

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

38 لايحقق الراتب سوى الحاجات المعيشيه من أكل ومشرب ولباس لاغير

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

39 كل عامل من حقه الا يرضى عن راتبه الحالي مهما كان

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

40 يحقق الراتب للعمال الحاجة الى الاحترام والتقدير

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

41 شبكة الاجور حققت العدالة بين العمال في مختلف القطاعات

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐

42 يحقق الراتب للعمال الحاجة لتحقيق ذاته في العمل

موافق جدا ☐ موافق ☐ محايد ☐ معارض ☐ معارض جدا ☐